

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONÓMICAS



TESIS

“EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANO MARINA AGRICOLA PROVINCIA
DE CHINCHA 2017”

PREPARADO POR:

BACH. ADM.	Cardenas Peña Javier Stephen
BACH. ADM.	Rodríguez Huaraca María Isabel
BACH. ADM.	Saldaña Chuquispuma Gean Carlos

PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIMA – PERÚ
(2018)

DEDICATORIA

A mis padres por su esfuerzo de brindarme todo su apoyo y por creer en mí, siempre pensando que todo en esta vida es posible en la medida que uno crea que lo es. También a mis maestros por incentivar y motivarme en esta etapa de profesional

Gracias.

Saldaña Chuquispuma Gean Carlos

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a dios todo poderoso ser supremo de la humanidad y dueño de nuestras vidas.

A mis padres Sixto Rodríguez y Felicita Huaraca que son las personas más significativas que tengo y son quienes están presentes en todos mis logros.

A mis docentes quienes son mis guías en mis conocimientos para ser mejores cada día.

Gracias

Rodríguez Huaraca María

DEDICATORIA

Es mi anhelo destinar mi trabajo a mis padres William Cardenas Mendoza y Flor Peña Calizaya, por brindarme su confianza y creer en mí ya que todo es posible en la medida que creamos que lo es. También a mis hermanos quienes estuvieron apoyándome en este tiempo brindándome su apoyo incondicional. A mi novia Yadira quien me apoyo y me alentó para seguir adelante.

A mis Docentes quienes me orientaron y dieron sus mejores enseñanzas para ser mejor cada día como persona y como profesional.

Gracias

Javier Cárdenas Peña

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a nuestros profesores, personas de grandes conocimientos quienes se han esmerado en nuestra formación por ayudarnos a adquirir conocimientos que nos ayudaran en la vida.

A lo largo de este camino hemos tenido muchas dificultades, que nos han ayudado a fortalecernos como personas y profesionales, nuestro anhelo es aportar nuestro conocimiento a nuestra sociedad, mejorar este país cada día junto a nuestra juventud y que seamos un mejor país para los que vendrán.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas de la Resolución N° 838-2016-D/FCAyCE de la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el título profesional bajo la modalidad CICLO TESIS, presentamos nuestro trabajo de investigación denominado: ““EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANO MARINA AGRICOLA PROVINCIA DE CHINCHA 2017”. En el que se determina la relación de los estilos de liderazgo y desempeño laboral de la empresa diana marina agrícola provincia de chincha.

Por lo que, señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los Autores

INDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRAFICOS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Problema de Investigación	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. Justificación.....	2
1.3.1. Justificación Teórica	2
1.3.2. Justificación Práctica	3
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo General	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
CAPITULO II. MARCO TEORICO	5
2.1. Antecedentes de la Investigación	5
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Desempeño Laboral	17

2.3. Glosario de Términos	22
CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	25
3.1. Hipótesis General	25
3.2. Hipótesis Específico	25
3.3. Identificación de Variables	25
a) Variable Independiente	25
b) Estilo de Liderazgo	25
c) Variable Dependiente.....	25
d) Desempeño Laboral	25
3.4. Operacionalización de Variables	26
CAPITULO IV. METODOLOGIA	27
4.1. Tipo de Investigación	27
4.2. Diseño de Investigación	27
4.3. Unidad de Análisis	28
4.4. Población de Estudio	28
4.5. Tamaño de la Muestra	28
4.6. Selección de Muestra.....	29
4.7. Técnicas de recolección de Datos.....	29
CAPITULO V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	31
5.1. Análisis e interpretación de Resultados.....	31
5.2. Prueba de Hipótesis	50
5.3. Discusión de Resultados.....	58
CAPITULO VI. ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	61
6.1. Recursos (Humanos, Materiales).....	61
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	66
ANEXOS	75

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población	28
Tabla N° 2. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si existe presión laboral en su área de trabajo.	31
Tabla N° 3: Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que la presión laboral es positiva para el desarrollo de sus actividades.	32
Tabla N° 4. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si el trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal.	33
Tabla N° 5. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo.....	34
Tabla N° 6. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si el trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa.	35
Tabla N° 7. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores.	36
Tabla N° 8. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal.	37

Tabla N° 9. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa.	38
Tabla N° 10. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa.	39
Tabla N° 11. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si la competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa.....	40
Tabla N° 12. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad.	41
Tabla N° 13. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo.	42
Tabla N° 14. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral.	43
Tabla N° 15. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que un alto grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa.	44
Tabla N° 16. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa.....	45

Tabla N° 17. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa.	46
Tabla N° 18. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente satisfecho con el reglamento interno de la empresa.	47
Tabla N° 19. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño.....	48
Tabla N° 20. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda a sus trabajadores.....	49
Tabla N° 21. Número de encuestados de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha.	51
Tabla N° 22 Número de encuestados de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.	53
Tabla N° 23 Número de encuestados de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha.	55
Tabla N° 24. Número de encuestados de la empresa Diano marina Agrícola de la provincia de chincha.	57

INDICE DE GRAFICOS

Grafica N° 1: ¿Existe presión laboral en su área de trabajo?	31
Grafica N° 2: ¿Existe presión laboral en su área de trabajo?	32
Grafica N° 3: ¿El trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal?	33
Grafica N° 4: ¿Considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo?.....	34
Grafica N° 5: ¿El trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa?	35
Grafica N° 6: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores?.....	36
Grafica N° 7: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal?	37
Grafica N° 8: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa?	38
Grafica N° 9: ¿Considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa?.....	39
Grafica N° 10: ¿La competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa?.....	40
Grafica N° 11: ¿Una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad?.....	41
Grafica N° 12: ¿Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo?.....	42
Grafica N° 13: ¿Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo?.....	43
Grafica N° 14: ¿Considera usted que un grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa?	44

Grafica N° 15: ¿Considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa?.....	45
Grafica N° 16: ¿Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa?.....	46
Grafica N° 17: ¿Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa?.....	47
Grafica N° 18: ¿Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral?.....	48
Grafica N° 19: ¿Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral?.....	49

RESUMEN

Nuestro objetivo general y fundamental es determinar el estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola “provincia de chincha” - la investigación es de tipo descriptiva de diseño no experimental con corte transversal.

Los datos se recopilaron a través de una encuesta en donde la población es 200 y la muestra 78 colaboradores del área administrativo y operativa de la empresa Diano marina agrícola. Se procedió a la recolectar información para dar solución a las variables del estudio del estilo de liderazgo y medición del desempeño laboral de los colaboradores del área administrativo y operativa, para luego hacer una comparación con los resultados obtenidos e identificar qué tipo de estilo de liderazgo se aplica en dicha empresa y la medición del nivel de desempeño.

Como resultado, se halló que el tipo de liderazgo que existe en dicha empresa es autocrático porque el jefe administrativo asume todas las responsabilidades de la toma de decisiones, se gobierna de sí mismo de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de un líder. Como también el problema de la falta de inversión en los recursos humanos como una capacitación anual a la empresa que muchas MYPES no toman en cuenta ni estiman en invertir en su personal. Al final los resultados no llegan hacer beneficioso para la empresa por estos problemas, es por este motivo que se ha realizado este trabajo de investigación.

ABSTRACT

Our general and fundamental objective is to determine the leadership style and its influence on the labor performance of the workers of the Diano marina agricultural company "chinchu province" - the research is descriptive type of non-experimental design with cross section.

The data was collected through a survey in which the population is 200 and 78 employees from the administrative and operational area of the company Diano marina agricultural. We proceeded to collect information to solve the variables of the study of leadership style and performance measurement of employees in the administrative and operational area, to then make a comparison with the results obtained and identify what type of leadership style is applies in said company and the measurement of the level of performance.

As a result, it was found that the type of leadership that exists in that company is autocratic because the administrative head assumes all the responsibilities of decision-making, governs himself so that unlimited power is concentrated in the hands of a leader. As also the problem of the lack of investment in human resources as an annual training to the company that many MSEs do not take into account or estimate to invest in their staff. In the end the results do not come to benefit the company for these problems, it is for this reason that this research work has been carried out.

INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad el liderazgo es uno de los principales temas a tratar dentro del mundo empresarial porque vivimos en un ambiente altamente competitivo donde la competencia es agresiva y desleal. Los nuevos líderes de ahora buscan mejorar su liderazgo con nuevas ideas innovadoras para poder llevar una mejor dirección y producción de su capital humano.

El liderazgo va de la mano con el desempeño laboral de los trabajadores ya que si el líder motiva altamente al trabajador y consigue desarrollar altamente la capacidad de sus trabajadores su desempeño laboral será favorable para el logro de objetivos de la organización. Debemos tener en cuenta que el capital humano es muy importante en la organización ya que de ellos depende la máxima producción en apoyo y orientación de su líder.

Los líderes de hoy en día están presionados a brindar resultados por lo cual viven bajo presión y en muchos casos sufren de estrés por lo que su exigencia es mayor con sus trabajadores y vemos mucho estrés laboral, las empresas buscan maximizar su rentabilidad, pero debemos siempre tener en cuenta que los seres humanos no somos máquinas que están programados para trabajar sin estrés o preocupaciones familiares o personales que en muchos casos se ven en los trabajadores.

En consecuencia, observamos un interés en esta presente investigación titulado “El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017”

En el presente trabajo consta de 5 capítulos que se expondrán a continuación:

En el Capítulo I, el planteamiento del problema que se realizó para poder describir la realidad problemática que se encontró en la empresa diano marina agrícola respecto al estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de sus trabajadores.

En el Capítulo II, se presenta el Marco teórico en este punto se presenta los antecedentes nacionales e internacional, también se observan las bases teóricas de autores.

En el Capítulo III, se presenta las Hipótesis y Variables como las hipótesis generales, específicas y la variable independiente y la dependiente.

En el capítulo IV, se presenta la metodología, el tipo de investigación, diseño, análisis, población, tamaño de muestra detalladamente para poder tener un entendimiento más claro del presente capítulo.

En el Capítulo V, podemos interpretar los resultados obtenidos por el programa spss respecto a nuestra prueba de hipótesis realizada y por consiguiente la discusión de resultados realizada.

En el Capítulo VI, se presenta la conclusión de todo el presente trabajo, las conclusiones que hemos llegado y su recomendaciones, bibliografías y anexos.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

Newstron J., (2018): “El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, de actitudes, y rasgos que muestran la conducta de un individuo y refleja de manera explícita o implícita, sus capacidades”. (Pág. 163) Nos lleva a entender que el liderazgo es una combinación de habilidades que el líder desarrolla y perfecciona con la experiencia y preparación de los años.

Mondy & Noe, (2018): “Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos”. (Pág. 252) El esfuerzo que hace el trabajador en la empresa se ve reflejado en su desempeño laboral, todo con el fin de obtener un resultado planteado por la empresa.

Hoy en día se reconoce que la falta de liderazgo en las empresas es uno de los principales problemas que aquejan a estas, ya que influye en el desempeño de los trabajadores y del buen funcionamiento en las entidades para la que trabajan.

Es un factor importante que se tienen en cuenta en las organizaciones ya que afecta a las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción empresarial y afectando directamente al desempeño laboral de los trabajadores.

Actualmente hemos observado este problema en nuestra provincia de chincha en la empresa Agrícola Diano Marina ; esta dificultad es notoria para los directivos, ya que en los últimos años debido al incremento del requerimiento del cliente, se ha tenido un incremento significativo en las Actividades asignadas, en todas la áreas, siendo afectadas todas las áreas administrativas y operativas de la empresa, ya que dentro de las áreas administrativas se tienen responsabilidad importantes en el manejo de

documentos importantes en la empresa, y por otro lado el área operativa del campo que ocasiona el bajo rendimiento y desempeño por parte de todos los trabajadores, es por ello que se ha apreciado que la falta de liderazgo por parte de los jefes administrativos es notorio en las distintas áreas de la empresa por el bajo rendimiento que presentan los colaboradores en estos 2 últimos años.

1.2. Problema de Investigación

1.2.1. Problema General

¿De qué manera los estilos de liderazgo influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano Marina agrícola en la provincia de Chincha 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera la presión laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?
- b) ¿De qué manera las oportunidades de desarrollo influyen en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?
- c) ¿De qué manera el alto grado de comunicación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

El liderazgo tiene como objetivo lograr un desarrollo favorable para la empresa se basa en lograr la cooperación y el trabajo en equipo, así como

mantener motivadas al personal y lograr en conjuntos sus objetivos tanto empresarial como personal. En esta presente investigación, tenemos la necesidad de aplicar el liderazgo para mejorar los resultados que hasta ahora no son buenos para a empresa.

Por todo ello es fundamental mejores los resultados, aplicando un estilo de liderazgo que considere la eficiencia en el capital humano.

El estilo de liderazgo es un elemento importante en los jefes de departamentos, saber llevar con eficiencia y una alta capacidad a los individuos que tiene a cargo, es por ello que a continuación en las siguientes paginas tratamos de dar a entender como el líder y el recurso humano ha ido obteniendo un rol importante en las organizaciones desde mi punto de vista podemos entenderlo como un elemento que diferencia a una empresa de la otra, siendo también un factor importante para el éxito de una empresa.

1.3.2. Justificación Práctica

Nuestra investigación se realiza porque existe una necesidad de mejorar el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola centrándonos en el área administrativa utilizando el método de liker tomando encuestas en dicha empresa.

Desde este punto intentamos realizar un ángulo panorámico, aunque no exhaustiva, del estilo de liderazgo en las organizaciones con el propósito de destacar, aquellos aspectos que nos parecieron más importantes y que aportan un pequeño avance en las investigaciones existentes, que contribuyan al desarrollo de la competitividad de estas y permitan un alto grado de desarrollo de las personas en la realización de su actividad laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Demostrar de qué manera los estilos de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) ¿Determinar de qué manera la presión laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?
- b) Averiguar si la oportunidad de desarrollo influye en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017.
- c) Analizar si el alto grado de comunicación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Valenzuela & Fausto, (2018) En su Tesis El Desarrollo del Talento Humano. “Liderazgo de una empresa familiar que influye en el clima laboral de los trabajadores de la empresa sedemi (soluciones en estructuras metálicas)”

Este trabajo nos informa sobre el estudio del liderazgo y su influencia en el clima organizacional de los colaboradores de la empresa familiar Sedemi (soluciones en estructuras metálicas), con el propósito de proponer posibles soluciones, que ayuden al directorio de la organización, para estimular un ambiente laboral agradable y motivador para sus colaboradores, y de esta manera aumentar su desempeño laboral. La investigación se realizó en la empresa sedemi (soluciones en estructuras metálicas). La población objetivo está conformada por los colaboradores administrativos y operativos que trabajan en la matriz (800 trabajadores). Se utilizó el muestreo clasificado, puesto que resulta beneficioso cuando la población ya está dividida en grupos de diferentes tamaños, para el caso de sedemi (soluciones en estructuras metálicas). está dividido por departamentos. En otros términos, el tamaño de la muestra se definió en función del tiempo y el presupuesto, tanto como del error que se admita en los datos conseguidos. Se utilizó la malla gerencial para medir el grado de liderazgo a 12 jefes y 4 gerentes y; el test de Sacks para medir el clima laboral a 800 colaboradores.

Este presente trabajo pretende reconocer los estilos de liderazgo y tipos de clima laboral en la empresa Sedemi (soluciones en estructuras metálicas) con el propósito de implementar una proposición que sirva de guía para el directorio de la empresa,

ayudando a la mejora del clima laboral de los colaboradores y determinando estrategias de aplicación para reforzar la calidad de líderes en la empresa.

Se llega a conocer por parte de la empresa Sedemi (soluciones en estructura metálicas). La importancia del tiempo y el presupuesto para llegar a saber el tamaño de la muestra y mediante ello medir el liderazgo y tipos de clima laboral para crear así una propuesta que sirva de guía para el directorio.

Mazariegos & Ivette, (2018) En su Tesis. "Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)". El desempeño de los trabajadores se ve reflejado en el proceso de actividades que realizan en su puesto de trabajo, esto depende también de la forma y la manera que los trabajadores de una empresa se sientan motivados. La motivación también nos facilita a poder describir la conducta de los trabajadores en la empresa. Dentro de esta investigación se comprobó que el grado de motivación que tienen los trabajadores es alto, para su desempeño en la empresa, se realizó con 34 sujetos del área administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el grado de motivación y una escala de Likert para establecer el nivel del desempeño laboral que tienen los trabajadores, los resultados que se obtuvieron en el proceso de la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se reconoce que tan importante es la motivación para el trabajador de ello se ve reflejado en sus actividades, Si los trabajadores se sienten valorados y tomados en cuenta en la empresa y se les da incentivos por sus logros y reconocimientos, es lógico que sentirán compromiso con la empresa y lo verán como su segundo hogar.se

obtendrán mayores rendimientos en sus puestos de trabajo. Si los colaboradores trabajan comprometidos mejorará el desempeño por parte de ellos y la empresa tendrá mejores resultados.

Claudia Constanza J, (2018) En su Tesis “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”. Esta investigación tuvo como fin identificar la relación que existe entre motivación hacia el trabajo y el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los profesores en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. Esta investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objetiva fue de 73 profesores de la universidad ya mencionada, la cual está organizada en 7 programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con un Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se realizó con el instrumento CELID y para el desempeño laboral se realizó con el instrumento que posee la institución para desarrollar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron mediante medios electrónicos. Por lo cual los resultados de esta investigación se analizaron minuciosamente con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y se demostró que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesores, pero se evidenció la correlación entre la motivación dentro de la empresa (interna), el desempeño laboral de los profesores y los componentes de la motivación interna.

Una excelente manera de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores es motivándolos permanentemente, y para lograr todo esto podemos utilizar diferentes métodos y técnicas darle una mayor responsabilidad, darle incentivos por su grado de

desempeño, darle reconocimientos por su esfuerzo, darles importancia a sus opiniones para la mejora de la empresa y sobre todo llevar un clima laboral agradable con todos.

Amida, (2018) En su Tesis “Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz”. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos para determinar el tipo de liderazgo que desarrollan, la presente muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. Esta investigación realizada fue de tipo descriptivo, la presente metodología estadística se basa en recabar, ordenar, vaciar, como también poder interpretar los resultados que se obtuvieron, mediante una tabulación que permitió poder clasificar la información recolectada, haciendo uso del programa Excel.

Para poder hacer la recopilación de los datos se empleó el cuestionario de estilos de liderazgo diseñado por el prestigioso Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE), quienes identifican 3 estilos de liderazgo: Participativo, autocrático y liberal, compuesta por 34 preguntas. Por lo cual se procedió con la recolección de datos y la realización del test, tabulación de datos, presentación, análisis y la discusión de resultados; para poder efectuar este procedimiento se tuvo que elaborar tablas de resultados, así como también graficas de barras que muestran el porcentaje de los estilos de liderazgo.

Se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo que prevalece en el Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz es el tipo de liderazgo Autocrático, que originado de los hallazgos encontrados se sugieren conclusiones y recomendaciones como

implementar pequeñas charlas sobre motivación y constantes capacitaciones para mejorar el trabajo en equipo y el nivel de comunicación.

También se debería agregar un plan de capacitación anual a los trabajadores de la empresa, retroalimentar las necesidades que tengan y solucionar los problemas laborales que aquejan a los trabajadores ya sea un mal trato por parte de sus supervisores, horas extras sin remunerar entre otros.

Nacionales

Bardales & Francisco, (2018) En su Tesis “El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2018 – Trujillo”. Esta investigación tiene como propósito general determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2018 – Trujillo., esta investigación fue de tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestra fueron de 28 trabajadores del área de contabilidad, para el cual se procedió aplicar cuestionario para la recolección de datos de información y poder dar una solución a las variables el estilo de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se ejecutó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables tienen un grado de relación muy baja, por la cual podemos decir que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. no depende del estilo de liderazgo, se tomaron en cuenta que los objetivos específicos fue identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad los resultados mostraron que orientados a las personas se obtuvo un puntaje de 6.4 y orientado a los resultados obtuvo un 8.4 ubicado en la malla del grid gerencial como un liderazgo de estilo de equipo.

Los resultados del desempeño laboral fueron muy buenos en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y tan solo el 14.3% es destacado en el área de contabilidad, terminando con las conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones.

Para fomentar el liderazgo se recomendaría el dialogo entre los jefes y el personal, mejorar la comunicación y el trabajo en equipo, motivar al trabajador en el logro de sus objetivos, siempre tener en cuenta que los trabajadores son parte importante de la empresa, por lo tanto, debe a ver apoyo mutuo y comprensión entre los jefes y los trabajadores.

Fonseca, (2018) En su tesis “El estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal de la empresa Cienpharma s.a.c – Trujillo 2018”. Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del estilo de liderazgo de los directivos en el desempeño de los trabajadores de la empresa “Cienpharma s.a.c”. Con la conclusión de este presente trabajo, a la empresa cienpharma constituida por 25 colaboradores, pondrá redundancia en los temas más relevantes que no se están realizando adecuadamente, permitiendo la mejora del desempeño dentro de la empresa.

En esta investigación se utilizó el diseño descriptivo – transeccional, aplicando 2 encuestas como técnica de la presente investigación, la primera para poder identificar el estilo de liderazgo de los directivos, y la segunda para poder determinar el actual desempeño de los colaboradores.

En las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa cienpharma s.a.c podemos recalcar que el estilo de liderazgo de los directivos influye en el desempeño de los colaboradores, no siendo este el más adecuado para la mejora de la productividad de los colaboradores.

Como conclusión se espera que la realización de este trabajo sea positivamente de gran utilidad para mejorar los conocimientos sobre el liderazgo y a la vez hacer conciencia de esta a todos los colaboradores de la empresa, para así obtener un mejor desempeño laboral por parte de todos y una mayor productividad.

Para poder mejorar el desempeño laboral la empresa cienpharma s.a.c debe tener en cuenta que el capital humano hoy en día es pieza fundamental para el desarrollo de la empresa y si los altos directivos no llevan un liderazgo adecuado que fomente la mejora del clima organizacional, los trabajadores no podrán desempeñarse adecuadamente, se les debe incentivar , motivar , hacer que ellos se sientan parte de la empresa, capacitarlos y sobre todo tener una buena comunicación y dialogo en equipo para de esta manera mejorar el desempeño.

Garay, (2018) En su tesis “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, lima 2018”. Un tema importante a tratar hoy en día en las empresas que puede provocar el bajo o alto nivel de crecimiento en las empresas es el tipo de liderazgo, que tiene cada empresa, y que influye directamente en el desempeño de los trabajadores.

Por ello este trabajo de investigación fijo como su objetivo principal diagnosticar la influencia del estilo de liderazgo que distingue a una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

El tipo de la investigación fue cuantitativo de diseño no experimental con corte transversal. La presente población estuvo conformada por un total de 40 trabajadores entre operarios y asistentes, la presente muestra fue censal por lo cual no hubo muestreo ya que se prosiguió a tomar a toda la población. La técnica que empleamos para la recolectar la información fue la encuesta y el instrumento que se empleó para la

recolección de datos fue un cuestionario de 48 preguntas que fueron correctamente validados a través de expertos en el tema y su confiabilidad de las variables a través del estadístico de credibilidad Alfa de crombach por lo consiguiente se tuvo un resultado de 0.9687 para la variable estilos de liderazgo y 0.9374 para la segunda variable desempeño laboral.

Se determinó que, si existe una correlación moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, como también los estilos más influyentes en la empresa son el coercitivo y el participativo y por ello provoca una percepción del desempeño laboral fuerte.

Es de vital importancia tratar este tema en toda empresa porque al hablar de liderazgo implica las tomas de decisiones y las responsabilidades que recae en los jefes encargados de manejar un grupo de personas, y por lo siguiente habrá resultados en el desempeño laboral de los trabajadores.

Quispe Navarro, (2018) En su tesis “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de lima”. El objetivo general de esta investigación fue determinar cómo se relaciona los estilos de liderazgo por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, esta investigación es de tipo aplicada de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional.

La presente muestra estudiada fue un total de 58 trabajadores del área administrativa de la corte Superior de Lima. Las dos variables de Estilos de liderazgo y desempeño laboral fueron medidas a través de la escala modificada tipo Likert de los cuales ambos instrumentos tienen una totalidad 61 preguntas. Los resultados obtenidos resaltan que existe una relación moderada entre las dos variables de Estilo de liderazgo y desempeño

laboral: por lo cual se recomienda establecer un estilo de liderazgo por parte de los supervisores con sus trabajadores, para así poder mejorar y tener un desempeño laboral eficiente en la empresa, con compromiso y motivación por parte de los supervisores como también de los trabajadores. Así mismo, se le recomienda supervisar, capacitar constantemente a los supervisores y designar un estilo de liderazgo por ello, para de esa manera no llegar a perjudicar a los trabajadores y a la misma empresa.

Siempre se debe capacitar a los jefes de área, supervisores y administradores ya que sobre ellos recae la responsabilidad de llevar el liderazgo de un grupo de trabajadores, así también tener en cuenta la importancia que tiene maximizar el nivel de desempeño por parte de los trabajadores para tener mayores resultados productivos en la empresa.

2.2. Bases Teóricas

Simon, (2018) “La Administración se define ordinariamente como el arte de conseguir que se hagan las cosas”. Página 260 Por este punto podemos decir que la administración es parte fundamental en toda empresa ya que implica llevar una planificación, control de que las tareas y hacer que se realicen de acuerdo con los objetivos planteados por la empresa.

Motivación del comportamiento humano

Soria, (2018) “Por motivo se entiende aquello que incita a la acción, que la sostiene la dirección, la motivación incluye las necesidades, los deseos, los impulsos y las fuerzas que llevan a la actividad”. Página 220 La motivación es sumamente importante en la empresa ya que si no tenemos motivados a los trabajadores no habrá buenos resultados en el desempeño laboral, debemos tratar como una familia a nuestros trabajadores y no como esclavos para ello se tiene que motivar.

Estilo de Liderazgo

Weihrich, (2018) “Se define como el arte o proceso de influir sobre las demás personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar las metas de sus grupos”. (Pág. 310).

El liderazgo es la manera en que en que se ejerce la capacidad que tiene un jefe para influir directamente en su personal y poder llevarlos a el objetivo que se ha planteado en la empresa, obteniendo a si los resultados esperados por la propia empresa.

Haro y Hogg, (2018) “el liderazgo es un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza ayuda de otros para alcanzar un objetivo en común”. (Pág. 310) Nos da a entender que el liderazgo en una manera de influir en los demás, con el propósito de obtener un objetivo planteado por el líder, llevando consigo una gran responsabilidad.

Blanchard, (2017) “El liderazgo es la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor”. (Pág. 10) Al hablar de liderazgo se refiere a la capacidad que tiene una persona de poder influir en otras personas llevando el control de todos los demás, para así poder cumplir objetivos en la empresa.

a) Estilo de Liderazgo Autocrático

Según López, (2018) “El **líder autocrático** fija las directrices y centraliza el poder, la toma de decisiones es dominando y personal en los elogios y las críticas del grupo”. (Pág. 9) Este tipo de líder es el que tiene el control de las decisiones de la empresa, en él se concentra el poder absoluto, para mi punto de visto es un líder sin democracia en la empresa.

Weber, (2017) “Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno”. (Pág. 2) El líder autocrático en pocas palabras tiene el control total de las decisiones, es el único competente y el que se encarga de llevar todo el peso en sus hombros.

Presión Laboral: se refiere a la presión que tiene un trabajador por la cantidad de trabajo que se le puede asignar lo cual provoca el hostigamiento y el estrés en algunos casos, cuando se da presión laboral el trabajador siente el cansancio físico y mental que provoca por lo cual se le explota al máximo al trabajador sin tener en cuenta las consecuencias que se pueden dar.

Autoridad Centralizada: podemos decir que una empresa es centralizada cuando no existe delegación de autoridad para poder tomar decisiones. Una empresa es descentralizada cuando la delegación de decisiones, tanto en cantidad como en la calidad, es extensa o amplia.

b) Estilo de Liderazgo Democrático

Hough, (2018) “El comportamiento de un líder democrático se basa en la flexibilidad y la adaptación, sirviéndole de autoayuda”. (Pág. 424)

Este tipo de líder es más participativo y da libertad a los colaboradores de contribuir con su aporte para la mejora de la empresa, impulsa la participación de todos y toma en cuenta a los demás.

Zabludovsky, (2018) “El líder democrático promueve la participación consultando a sus subordinados para obtener decisiones que se enfoque en la empresa”. (Pág. 435) Podemos decir que este tipo de líder es más flexible

y participativo dando oportunidades de delegación de autoridades a sus trabajadores y tomando en cuenta su participación dentro las actividades que se realizan en sus respectivas áreas.

Oportunidades de Desarrollo: Es un espacio de reflexión sobre el rol de la cultura en un país que desea alcanzar un desarrollo cultural, mostrando las oportunidades de crecimiento que nos ofrece nuestro país económicamente, la calidad de vida de las personas promoviendo el emprendimiento y la innovación tecnológica

Integridad Grupal: Nos referimos a la interacción dentro del grupo, a una buena comunicación y el trabajo en equipo que se da dentro de un grupo, todo se da con un objetivo en común.

c) **Estilo de Liderazgo Liberal**

Luna, (2018) “Este liderazgo es deducido de poder, porque concede a sus subordinados un alto grado de independencia en sus trabajos”. (Pág. 34)

Nos quiere decir que este líder otorga poder y responsabilidad a sus trabajadores dándole motivación y dependiendo de ellos para obtener el objetivo fijado.

Martínez, (2017) “el líder laissez faire o liberal es una persona que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización, por lo cual no participa en el grupo y que otorga total libertad a sus miembros”. (Pág. 19) Este líder otorga a sus subordinados todas las responsabilidades dentro de la empresa, independizando a sus trabajadores y dándole total libertad en la toma de decisiones.

Por otro lado Ayoub, (2018) “Este líder está acostumbrado a liberarse de toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados y, como consecuencia, se obtienen organizaciones menos efectivas”. (Pág. 32) Nos dice que este líder deja las responsabilidades en manos de sus trabajadores dependiendo de ellos para lograr las metas, obteniendo así menos efectividad en la empresa.

Alto grado de comunicación: Se refiere a una función muy importante en la empresa que otorga la facilidad de poder comunicarse y entenderse con los compañeros en la empresa, ya que se necesita un buen nivel de comprensión y comunicación entre todos para poder llegar a cumplir las metas trazadas por la empresa, es importante construir una buena comunicación bidireccional, quiere decir desde arriba hacia abajo y viceversa para poder llevar una mejor interacción entre todos.

Optimismo: Nos referimos a una actitud positiva que tenemos cuando se nos presenta un problema en nuestra vida, o cuando se nos dificulta una situación intensa, gracias al optimismo crecemos como personas, vemos los problemas de una manera de superación

La persona optimista siente seguridad, convicción de sí mismo le gusta los retos y siempre ve una luz al final del túnel.

2.2.1. Desempeño Laboral

Plamar R., Valero U., y Jhoan M, (2018) “Se define como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo”. (Pág. 166)

Los mismos investigadores ahora nos dicen que hay tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral:

a) Desempeño de la tarea

Nos habla de la realización de las obligaciones y responsabilidades que tienen los trabajadores para producir un bien o servicio, todo fijado en un objetivo de la empresa.

b) Civismo

Nos habla de las acciones que contribuyen a un ambiente psicológico de la empresa, como ayudar a los demás compañeros, aunque ellos no se lo pidan, comprometerse con los objetivos de la empresa, tratar a los trabajadores con respeto, dar opiniones constructivas para la mejorar la buena comunicación, ser positivo y en el centro de trabajo.

c) Falta de responsabilidad.

Son referimos a la falta de compromiso que tienen los trabajadores con la empresa de no cumplir con lo que se le asigna, son malos hábitos que muchas veces tienen algunos trabajadores y que no contribuyen a la mejora de la empresa.

Acosta, (2018) “Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos”. (Pág. 243) Nos quiere decir que el desempeño es como la persona se comporta en su puesto como reacciona en sus labores para ellos se puede medir su nivel de desempeño mediante la evaluación del desempeño laboral que nos ayuda a medir el nivel que tiene cada trabajador en su puesto, si es necesario capacitarlo según la necesidad que este tenga

para poder lograr que haya un buen desempeño laboral. También tenemos que motivar a los trabajadores, recompensar su esfuerzo si es necesario ya que el capital humano hoy en día es muy importante para el logro de objetivos en la empresa.

Palacio, (2018) plantea que “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. (Pág. 115) Nos referimos a un valor que aporta el trabajador en su puesto de trabajo, el desempeño que demuestra cada trabajador es único e individual, todo esto se realiza en un periodo de tiempo.

d) Motivación Laboral.

Harold koontz, (2017) “La motivación es un término general que se aplica a todos los impulsos, anhelos, necesidades, deseos y otras fuerzas similares”. (Pág. 284) Al hablar de motivación nos referimos a una mezcla de propósitos, pasión, compromiso que nos genera energía y un alto nivel de inspiración para hacer las cosas.

Aamodt, (2018) lo define como “la fuerza interna que hace que un trabajador actúe, así como los factores externos que fomentan dicha acción”. (Pág. 328) La motivación nos proporciona mejorar el nivel de entusiasmo y energía para cumplir con los objetivos que nos plantee la empresa, ya sea a nivel empresarial o personal.

Hellerriegel, (2018) “la motivación se concentra en cómo los comportamientos de los administradores influyen en la satisfacción y motivación de sus empleados”. (Pág. 459) Nos quiere decir que la

motivación es importante para el comportamiento de los administradores ya que, si un líder está muy motivado, transmitirá mucha seguridad y confianza en sus trabajadores.

e) Estimulación Labora

Se da mediante recompensas, incentivos y reconocimientos al esfuerzo del trabajador, todo ello ayuda a motivarlos y por consecuente estimularlos para que se desempeñen de una manera más eficaz, es importante estimular a un trabajador para que realice sus actividades con un mayor nivel de desempeño

f) Satisfacción Laboral

Se refiere a un grado de conformidad alcanzado por el trabajador en su desempeño realizado en su área de trabajo, el trabajador siente satisfacción por lo que ha logrado en la empresa, se siente conforme con su desempeño laboral.

g) Clima Organizacional

Méndez, (2018) “Es el alma de la empresa porque determina como el colaborador percibe su trabajo, satisfacción y desarrollo en las funciones que desempeña”. (Pág. 58) lo entendemos como un ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores de la empresa y que conviven a diario, es importante llevar un buen clima en la empresa para desempeñar las tareas de manera más eficiente.

Rodriguez, (2018), “El clima de una organización es entendido habitualmente como medio interno, vale decir, en él se pone atención a variables y factores internos de la organización y no a los factores del

entorno en que las organizaciones se encuentran inmersa” (Pág. 146) Se refiera que el clima organizacional se desarrolla dentro de la empresa y que influye mucho en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

h) Trabajo en Equipo

Cuando hablamos de trabajo en equipo nos referimos a la manera de trabajar en conjunto como una sola fuerza, apoyándonos unos a otros, en el desarrollo de las actividades que se realizan en la empresa, al trabajar en equipo nos ayuda a obtener mejor resultados en la empresa.

i) Retroalimentación

Al hablar de retroalimentación nos referimos a la manera de cómo mejorar el rendimiento del trabajador (retroalimentarlo) en su área de trabajo, analizar los errores que se han cometido y corregirlos ya sea mediante capacitaciones a los trabajadores o mejorando los equipos o problemas que pueda haber en el área de trabajo.

j) Productividad Laboral

Según Abad & González, (2018) “La productividad laboral del trabajo es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios”. (Pág. 16) cuando hablamos de productividad laboral nos referimos a una medida de eficiencia que tiene el trabajador, que es útil para a competitividad laboral del trabajador.

k) Competitividad Profesional

Nos referimos a la habilidad que tiene un profesional para desarrollarse y posicionarse dentro del mercado laboral, mantenerse en el tiempo y aportar los conocimientos adquiridos en su educación y experiencias laborales.

Podemos decir que la competitividad laboral es muy agresiva hoy en día y que tenemos que prepararnos cada vez más.

1) Eficiencia y Eficacia

La eficacia se refiere a la capacidad de poder llegar alcanzar el resultado que se espera tras la realizar una acción. Cuando hablamos de eficiencia nos referimos al uso racional de los medios para llegar alcanzar un objetivo determinado, en otros terminas es lograr alcanzar el objetivo trazados con los recursos mínimos.

2.3. Glosario de Términos

Liderazgo Autocrático: Cuando hablamos de este liderazgo nos referíamos a un líder que asume todas las responsabilidades, teniendo el poder absoluto de todo haciendo y deshaciendo lo que él le parezca correcto o no.

Liderazgo democrático: Este tipo de líder les otorga a sus demás colaboradores responsabilidades, es más flexible y participativo con todos, siempre toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones.

Liderazgo liberal: este tipo de líder otorga todo el poder librándose de las responsabilidades y dependiendo de sus colaboradores para cumplir con los objetivos fijados por la empresa

Comportamiento organizacional: nos referimos al estudios y realización de cómo se comportan los trabajadores individual y grupalmente en la empresa

Desempeño laboral: Nos referimos a la acción que ejerce los trabajadores en su área de trabajo, obteniendo resultados por el esfuerzo realizado individualmente.

Motivación laboral: Nos referíamos a un aspecto primordial para poder trabajar de una manera más eficiente en la empresa, ya que la motivación llena de energías y incentiva que el trabajador se siente a gusto y con ganas de rendir más

Clima organizacional: Se refiere a un ambiente en el que conviven los trabajadores dentro de la empresa y que se relacionan dentro de ella, para poder llevar mejores resultados toda empresa debe llevar un buen clima laboral en sus organizaciones porque nos ayuda a mejorar el trabajo en equipo y llevar un mayor rendimiento por parte de sus trabajadores.

Productividad Laboral: Nos referimos a la relación entre los resultados de una actividad por parte de los trabajadores y los por otro lado los medios que han sido necesario para obtener la producción deseada.

Presión Laboral: Es un hecho real que viven los trabajadores, nos referimos a presión laboral cuando la empresa nos asigna demasiadas tareas y ejerce sobre nosotros un mayor rendimiento por lo cual nos puede provocar estrés y como consecuencia afectar nuestra salud.

Oportunidad de desarrollo: Nos referimos a una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades que tenemos sobre autosuperación que experimenta cada ser humano ya sea personal o profesional; asimismo vemos que hoy en día las empresas aportan por los trabajadores dándole oportunidades de hacer línea de carrera y mejorando sus capacidades en la empresa con capacitaciones y entrenamientos.

Comunicación: es el proceso que se da dentro de toda empresa para poder llegar a una mejor comprensión y trabajo en equipo, es necesario tener una buena comunicación y poder relacionarse con los demás, obteniendo así mejores resultados.

Trabajo en Equipo: es la labor que se realizan en un conjunto de trabajadores, todos fijados con un objetivo en común, cuando se trabaja en equipo se ve unión apoyo mutuo entre todos y la responsabilidad cae sobre todos sin excepción alguna.

Satisfacción Laboral: Nos referimos al resultado de diversas actitudes que tienen los colaboradores en relación con el salario que perciben, también se ve satisfacción laboral cuando se cumple los objetivos que se han planteados los trabajadores en la empresa y por ellos reciben incentivos, bonos y reconocimientos que motivan al personal.

Competitividad Laboral: se refiere a la capacidad de desempeñar con efectividad una actividad de trabajo utilizando los conocimientos, destrezas, habilidades y comprensión necesarios para poder alcanzar los objetivos trazados que tal actividad requiere. Se ve que en el mercado laboral hay una alta competitividad entre profesionales por eso la preparación cada vez es más competente en las universidades.

CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General

El estilo de liderazgo influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

3.2. Hipótesis Específico

- a) ¿La presión laboral influye positiva y significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?
- b) ¿Las oportunidades de desarrollo influyen positiva y significativamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?
- c) ¿El alto grado de comunicación influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017?

3.3. Identificación de Variables

- a) **Variable Independiente**
- b) **Estilo de Liderazgo**
- c) **Variable Dependiente**
- d) **Desempeño Laboral**

3.4. Operacionalización de Variables

Variables Independiente	Definición	Dimensiones	Indicadores	Definición Operacional	Instrumentos / Encuestas
Estilo de Liderazgo	Consiste en las capacidades o habilidades que tiene un líder para motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos de la empresa	Liderazgo Autocrático	✓ Presión laboral	Este líder tiene el control total de todo el poder, asume las responsabilidades en la toma de decisiones no acepta las ideas de otros y ejerce presión laboral sobre sus trabajadores.	SI NO AVECES
		Liderazgo Democrático	✓ Oportunidades de desarrollo	El líder democrático toma en cuenta las opiniones y aportes de los demás trabajadores, también promueve el dialogo entre el grupo dejando que los trabajadores decidan más sobre sus funciones.	SI NO AVECES
		Liderazgo Liberal o Permisivo	✓ Alto grado de comunicación	Este líder delega toda la autoridad a sus trabajadores, dejando de asumir sus responsabilidades, tiene menos control y poco compromiso.	SI NO AVECES
Variables Dependiente	Definición	Dimensiones	Indicadores	Definición Operacional	Instrumentos
Desempeño Laboral	Es el rendimiento y esfuerzo de los trabajadores que se ve reflejado en las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	Clima Organizacional	✓ Trabajo en equipo	Nos referimos a un ambiente interno que existe dentro de los miembros de una empresa, todo está internamente relacionado con la motivación que se da en el entorno a los trabajadores.	SI NO AVECES
		Productividad Laboral	✓ Competitividad	Es una medida de eficiencia que desempeña un trabajador, maquina o sistema en la empresa, es la relación entre los resultados de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener la producción.	SI NO AVECES
		Motivación Laboral	✓ satisfacción Laboral	Es la capacidad que tienen las empresas para mantener un estímulo alto a sus colaboradores, ya sea mediante incentivos o reconocimientos, de esta manera se obtienen mayores resultados en su desempeño laboral.	SI NO AVECES

CAPITULO IV. METODOLOGIA

4.1. Tipo de Investigación

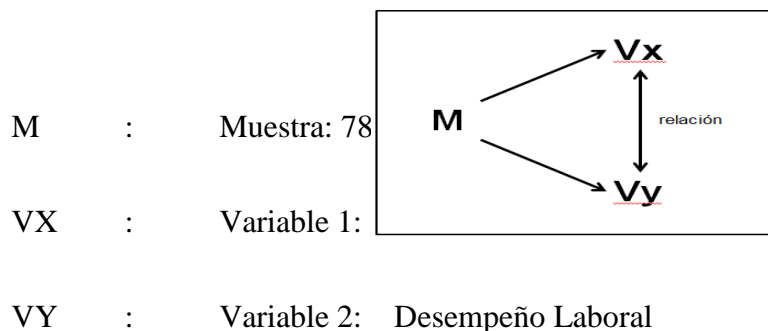
Cabe mencionar que, en esta investigación descriptiva, Bavaresco, (2017) Nos dice que: “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas”. (Pág. 322) La investigación descriptiva se refiere a un método científico que se encarga de describir y observar las características del fenómeno, sujeto o población que se va a estudiar.

La presente investigación responde al tipo de estudio descriptiva, ya que se trata de una investigación diagnóstica, donde se ven los rasgos más peculiares y diferenciadores ya que se llega a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha baja, departamento de Ica.

4.2. Diseño de Investigación

El presente diseño de la investigación es no experimental – transversal, son estudios realizados por lo cual no ha visto manipulación deliberada de variables donde solo se han observado los fenómenos en su ambiente real y natural para después proseguir con el análisis. Podemos decir que nuestra investigación es transversal ya que recolectamos información en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque como indica Sánchez, (2018) “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”. (Pág. 79) Nos dice que es correlacional porque nos orienta a la relación de las dos variables de estudio.

Podemos observar el siguiente diagrama correlacional:



4.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis centrada en la empresa diano marina agrícola ya que es nuestro objeto de investigación para así obtener información de nuestro tema de investigación.

4.4. Población de Estudio

La población de estudio lo tenemos constituida por un total de 200 trabajadores de la empresa diano marina agrícola en la provincia de chincha distrito de chincha baja en el rubro del sector agrícola.

Tabla N° 1: Población

INSTITUCIÓN	TOTAL
Diano Marina agrícola	200

4.5. Tamaño de la Muestra

Podemos apreciar que el tamaño de la muestra o número de encuestas por realizar son de 78 trabajadores de nuestra unidad de análisis: Empresas del sector agrícola de la

provincia de chincha baja, departamento de Ica con respecto a las variables: estilo de liderazgo y desempeño laboral.

Para poder calcular el tamaño de la presente muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$Z=1.96$$

$$P=0.05$$

$$Q=1-P (0.95)$$

$$E=5\%$$

$$N=200$$

FORMULA:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$N = 78$$

4.6. Selección de Muestra

Determinamos tomar una muestra probabilística aleatoria simple del usuario, (ya que es 1 empresa agrícola en la provincia de chincha baja, departamento de Ica).

4.7. Técnicas de recolección de Datos

Navarro, (2018) nos indica lo siguiente:

Estadística descriptiva: Tabla de frecuencias, gráficas y su respetiva interpretación y/o análisis.

Estadística inferencial: La contrastación de hipótesis se determinará con el método de correlación de Spearman, de esta manera poder determinar si se aceptan o se rechazan las hipótesis planteadas.

Seleccionar método de análisis: Se realizó a través del programa SPSS para un poder obtener un análisis con disposición y transformación de los datos obtenidos en las encuestas.

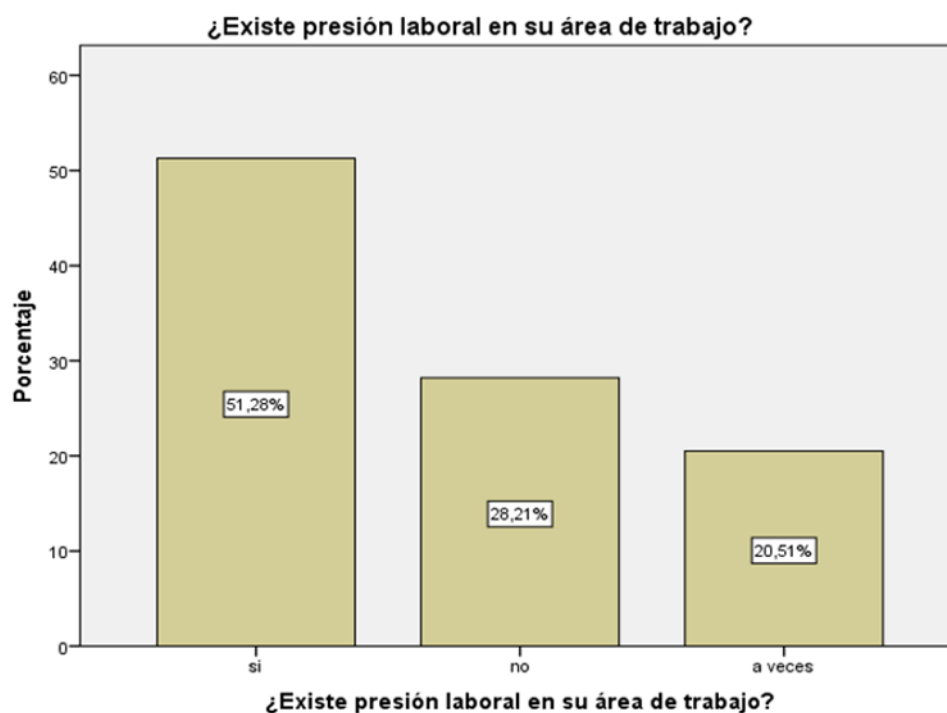
Preparar los resultados: Se elaboró una revisión, organización y comparación de los resultados para luego poder presentar un reporte final de la investigación.

CAPITULO V. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis e interpretación de Resultados

Tabla N° 2. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si existe presión laboral en su área de trabajo.

¿Existe presión laboral en su área de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	40	51,3	51,3	51,3
	no	22	28,2	28,2	79,5
	a veces	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

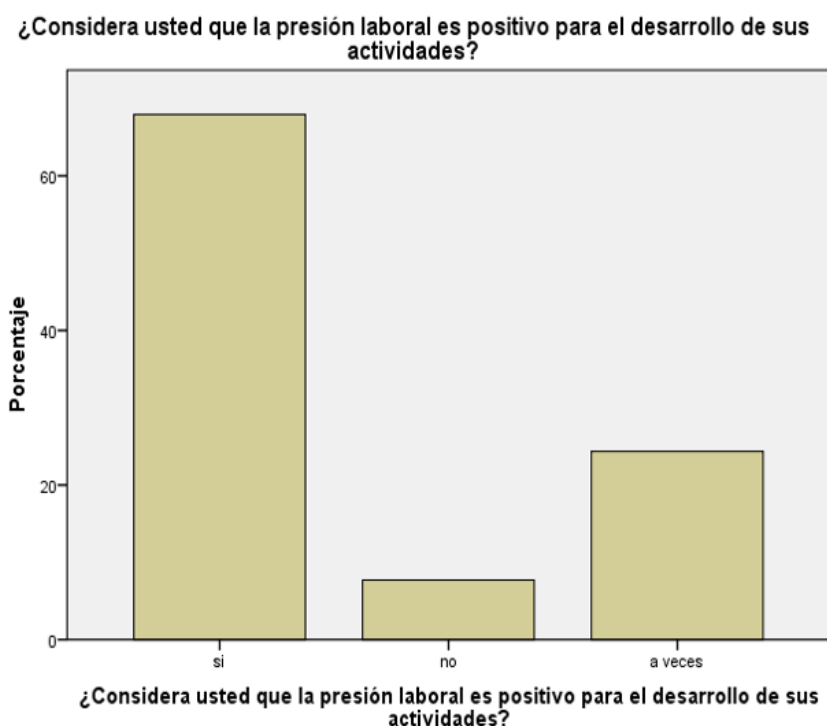


Grafica N° 1: ¿Existe presión laboral en su área de trabajo?

Interpretación: A la interrogante si existe presión laboral en su área de trabajo el 51,28% respondió Si, el 28,21% respondió No y el 20.51% respondió A veces.

Tabla N° 3: Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que la presión laboral es positiva para el desarrollo de sus actividades.

¿Considera usted que la presión laboral es positivo para el desarrollo de sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	53	67,9	67,9	67,9
	no	6	7,7	7,7	75,6
	a veces	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



Grafica N° 2: ¿Existe presión laboral en su área de trabajo?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que la presión laboral es positiva para el desarrollo de sus actividades el 67,9 % respondió Si, el 7,7 % respondió No, el 24,4 % respondió A veces.

Tabla N° 4. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si el trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal.

¿El trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	64	82,1	82,1	82,1
	no	7	9,0	9,0	91,0
	a veces	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

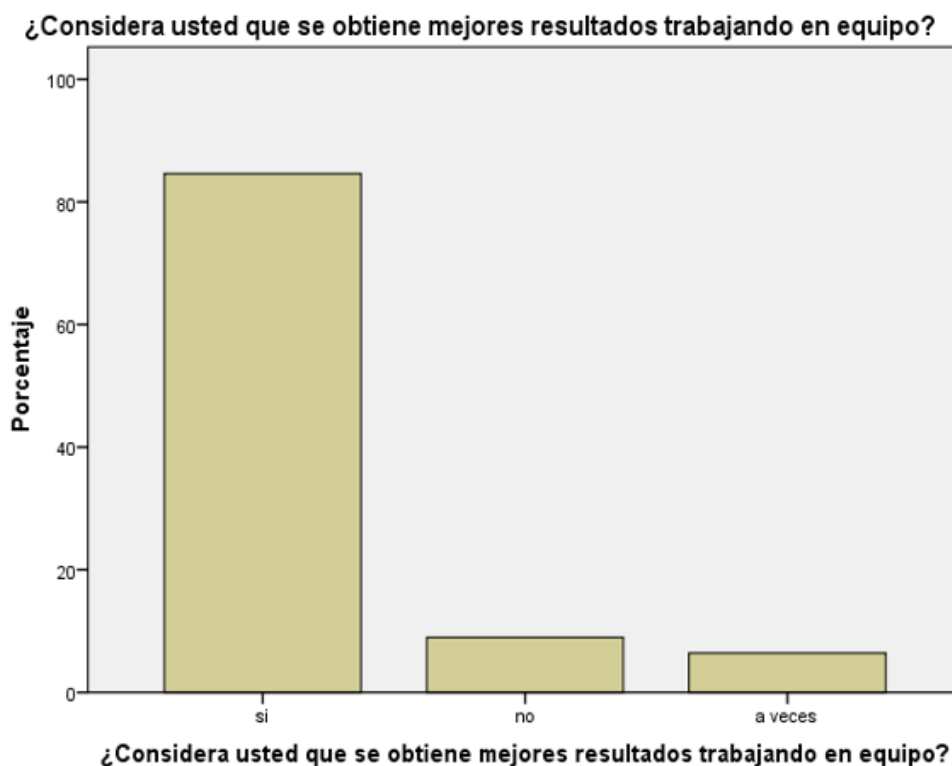


Grafica N° 3: ¿El trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal?

Interpretación: A la pregunta el trabajo en equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales de personal, el 82,1% respondieron Si, el 9,0% respondió No, el 9,0% respondió A veces.

Tabla N° 5. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo.

¿Considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	66	84,6	84,6	84,6
	no	7	9,0	9,0	93,6
	a veces	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

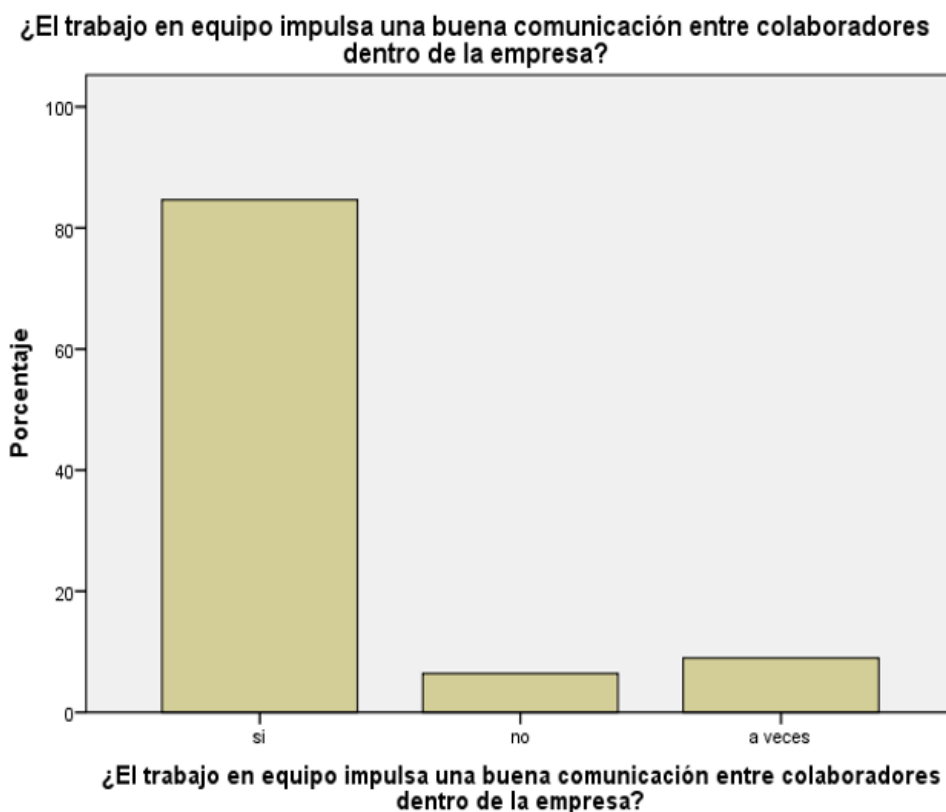


Grafica N° 4: ¿Considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo, el 84,6% respondió que Si, el 9,0% respondió que No, el 6,4% respondió A veces.

Tabla N° 6. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si el trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa.

¿El trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	66	84,6	84,6	84,6
	no	5	6,4	6,4	91,0
	a veces	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

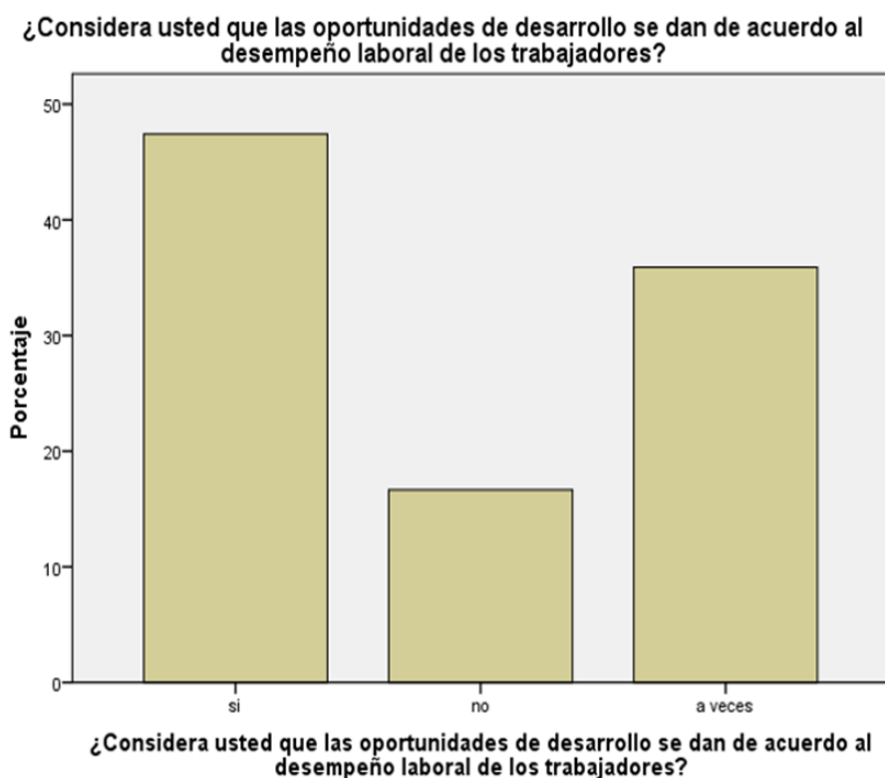


Grafica N° 5: ¿El trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa?

Interpretación: A la interrogante El trabajo en equipo impulsa una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa, el 84,6% respondió que Si, el 6,4% respondió que No, el 9,0% respondió que A veces.

Tabla N° 7. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores.

¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	37	47,4	47,4	47,4
	no	13	16,7	16,7	64,1
	a veces	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



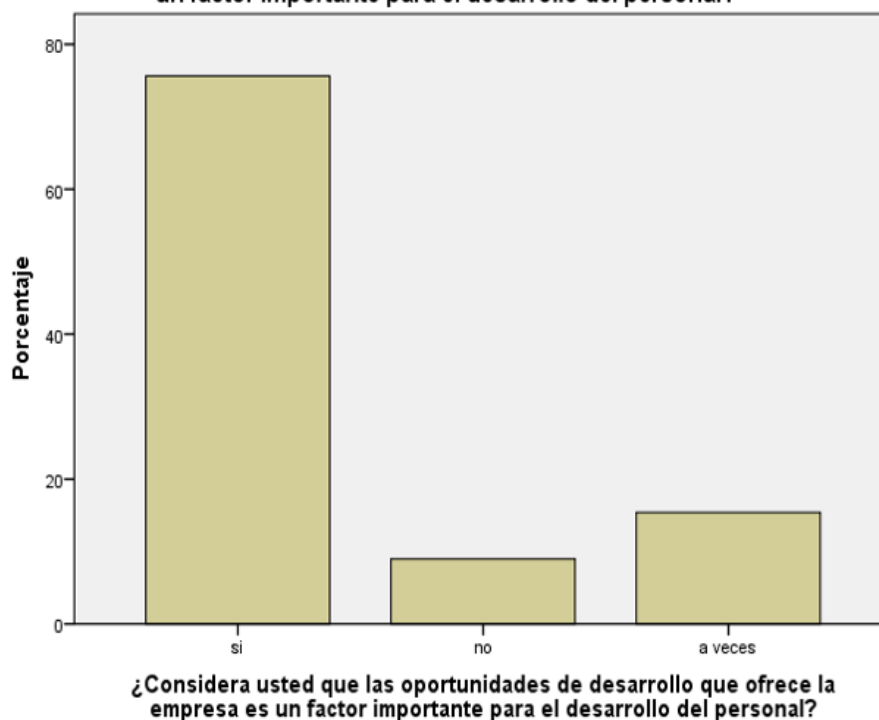
Grafica N° 6: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo al desempeño laboral de los trabajadores, el 47,4% respondió que Si, el 16,7% respondió que No, el 35,9% respondió que A veces.

Tabla N° 8. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal.

¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	59	75,6	75,6	75,6
	no	7	9,0	9,0	84,6
	a veces	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal?



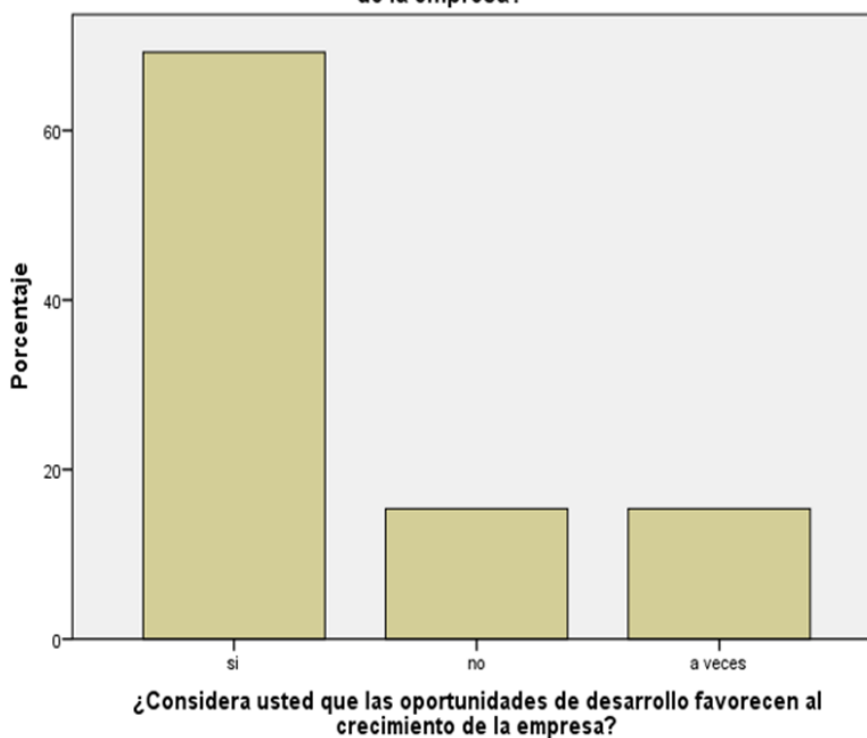
Grafica N° 7: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo del personal, 75,6% respondió que Si, el 9,0% respondió que No, el 15,4% respondió A veces.

Tabla N° 9. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa.

¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	54	69,2	69,2	69,2
	no	12	15,4	15,4	84,6
	a veces	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa?

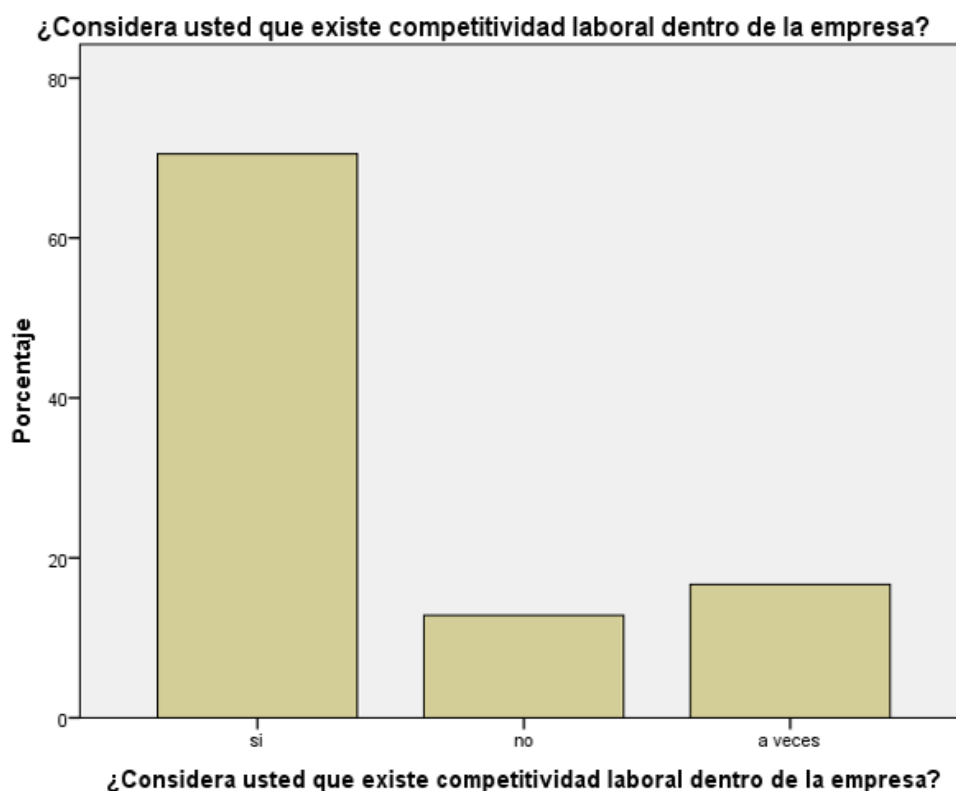


Grafica N° 8: ¿Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa, el 69,2% respondió que Si, el 15,4% respondió que No, el 15,4% respondió A veces.

Tabla N° 10. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa.

¿Considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	55	70,5	70,5	70,5
	no	10	12,8	12,8	83,3
	a veces	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

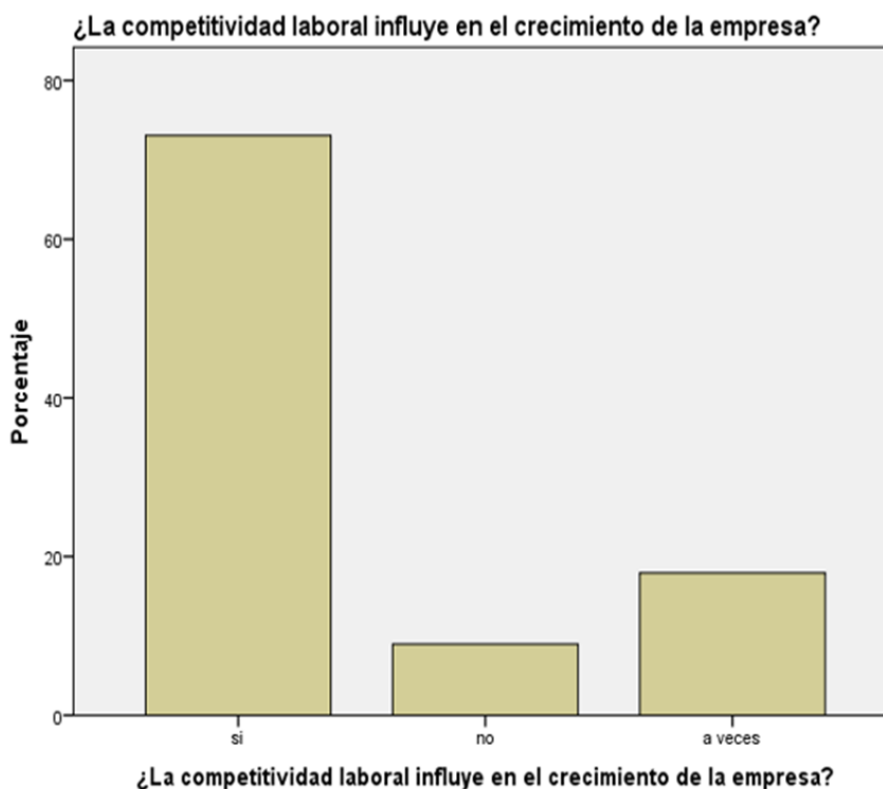


Grafica N° 9: ¿Considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa, el 70,5% respondió que Si, el 12,8% respondió que No, el 16,7% respondió A veces.

Tabla N° 11. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si la competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa.

¿La competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	57	73,1	73,1	73,1
	no	7	9,0	9,0	82,1
	a veces	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

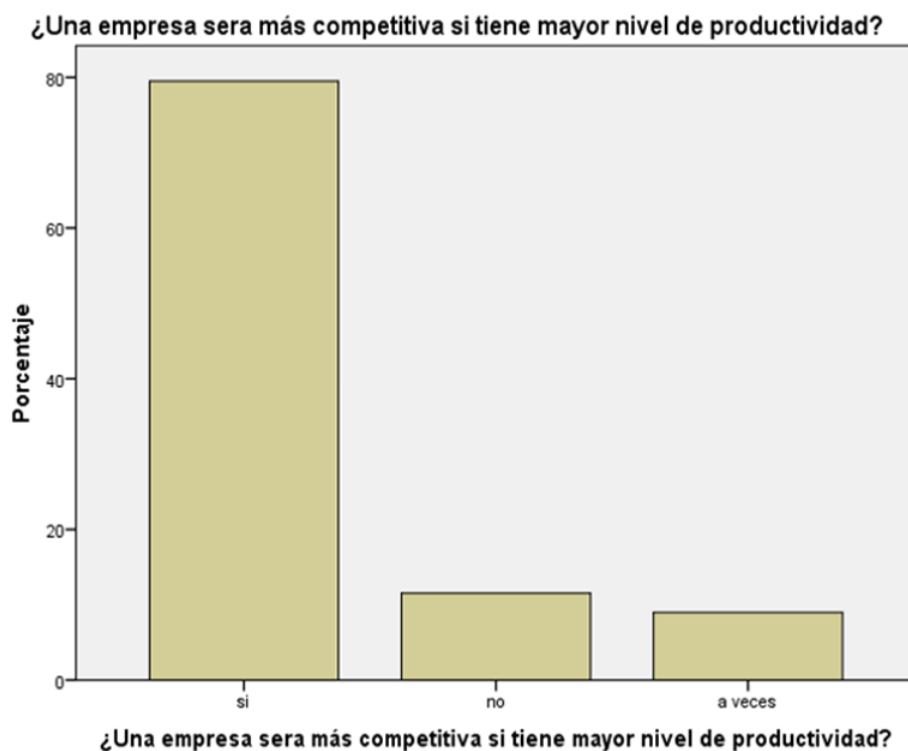


Grafica N° 10: ¿La competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa?

Interpretación: A la interrogante La competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa, el 73,1% respondió que Si, el 9,0% respondió que No, el 17,9% respondió A veces.

Tabla N° 12. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad.

¿Una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	62	79,5	79,5	79,5
	no	9	11,5	11,5	91,0
	a veces	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

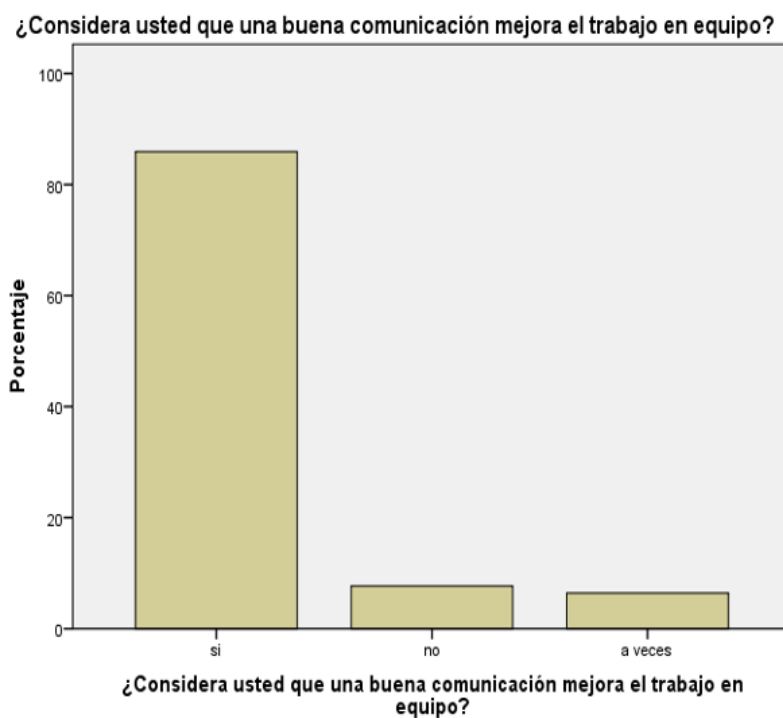


Grafica N° 11: ¿Una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad?

Interpretación: A la interrogante Una empresa será más competitiva si tiene mayor nivel de productividad, el 79,5% respondió que i, el 11,5 respondió que No, el 9,0% respondió A veces.

Tabla N° 13. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo.

¿Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	67	85,9	85,9	85,9
	no	6	7,7	7,7	93,6
	a veces	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



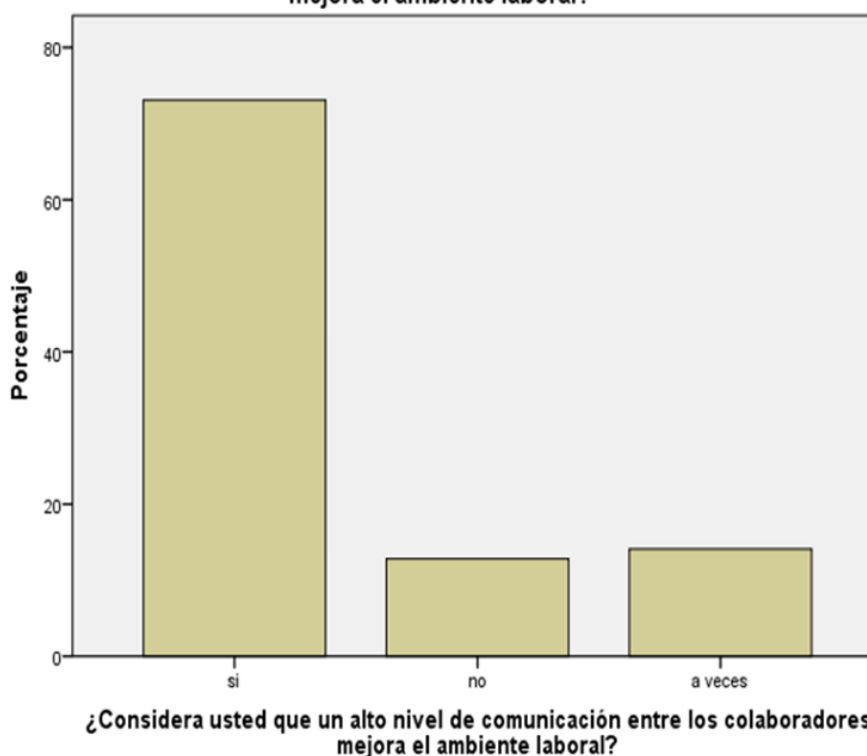
Grafica N° 12: ¿Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo, el 85,9% respondió Si, el 7,7% respondió que No, el 6,4% respondió A veces.

Tabla N° 14. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral.

¿Considera usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	57	73,1	73,1	73,1
	no	10	12,8	12,8	85,9
	a veces	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

¿Considera usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral?

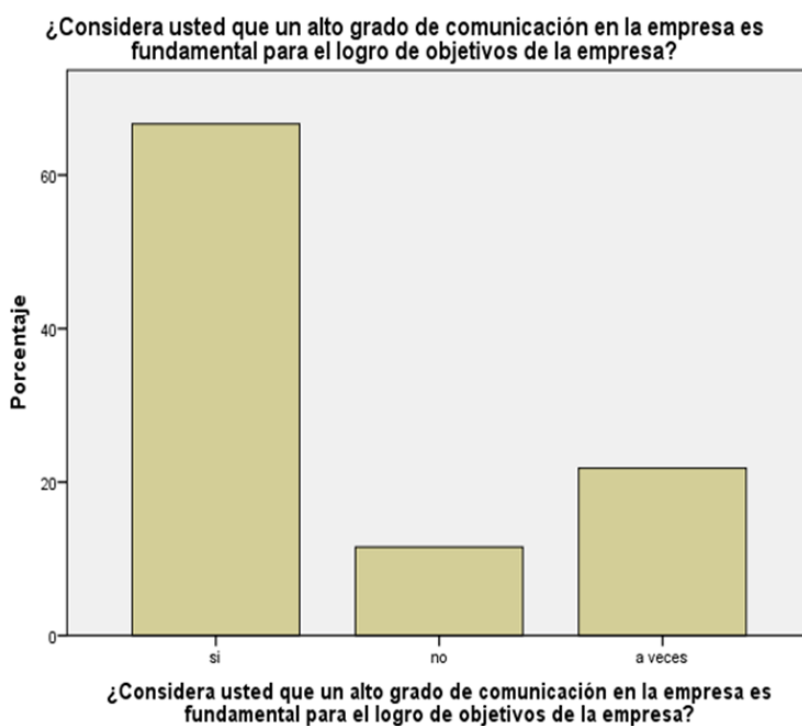


Grafica N° 13: ¿Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral, el 73,1% respondió que Si, el 12,8% respondió que No, el 14,1% respondió A veces.

Tabla N° 15. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que un alto grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa.

¿Considera usted que un alto grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	52	66,7	66,7	66,7
	no	9	11,5	11,5	78,2
	a veces	17	21,8	21,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



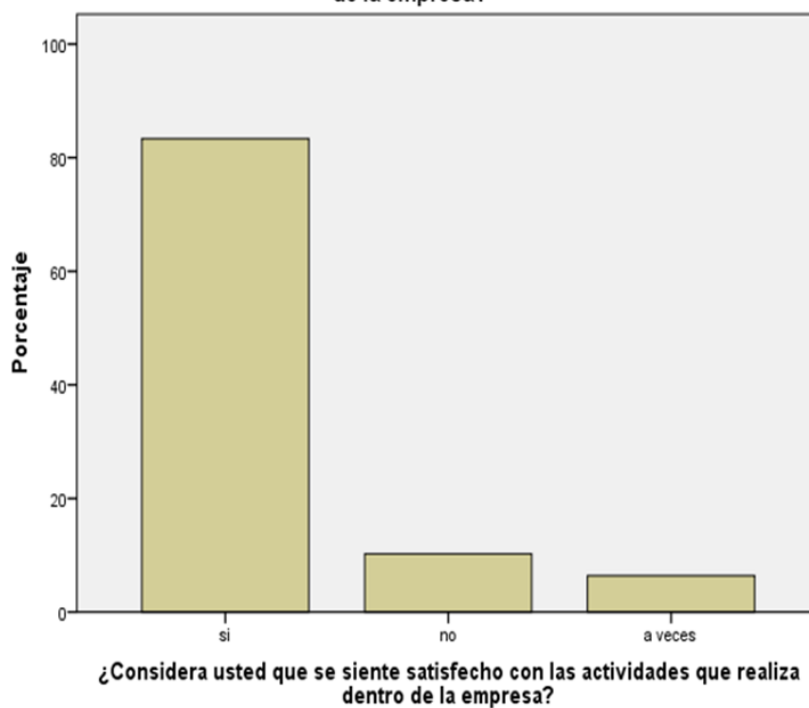
Grafica N° 14: ¿Considera usted que un grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que un alto grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa, el 66,7% respondió que Si, el 11,5% respondió que No, el 21,8% respondió A veces.

Tabla N° 16. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa.

¿Considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	65	83,3	83,3	83,3
	no	8	10,3	10,3	93,6
	a veces	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

¿Considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa?

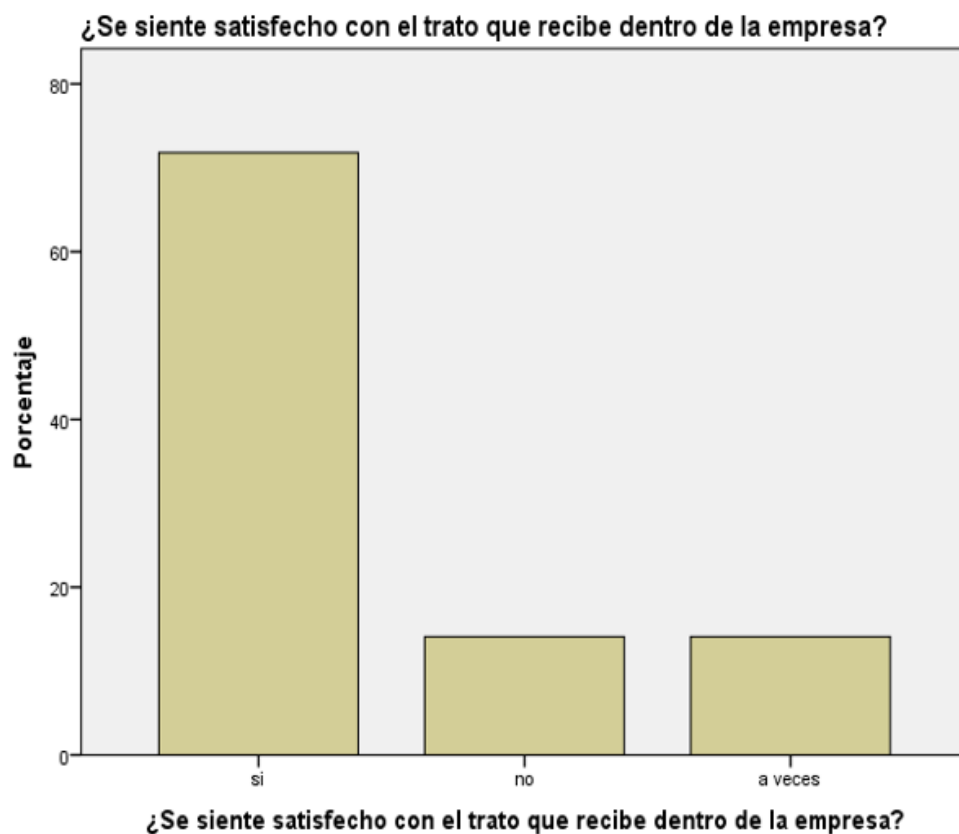


Grafica N° 15: ¿Considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la empresa, el 83,3% respondió que Si, el 10,3% respondió que No, el 6,4% respondió A veces.

Tabla N° 17. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa.

¿Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	56	71,8	71,8	71,8
	no	11	14,1	14,1	85,9
	a veces	11	14,1	14,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

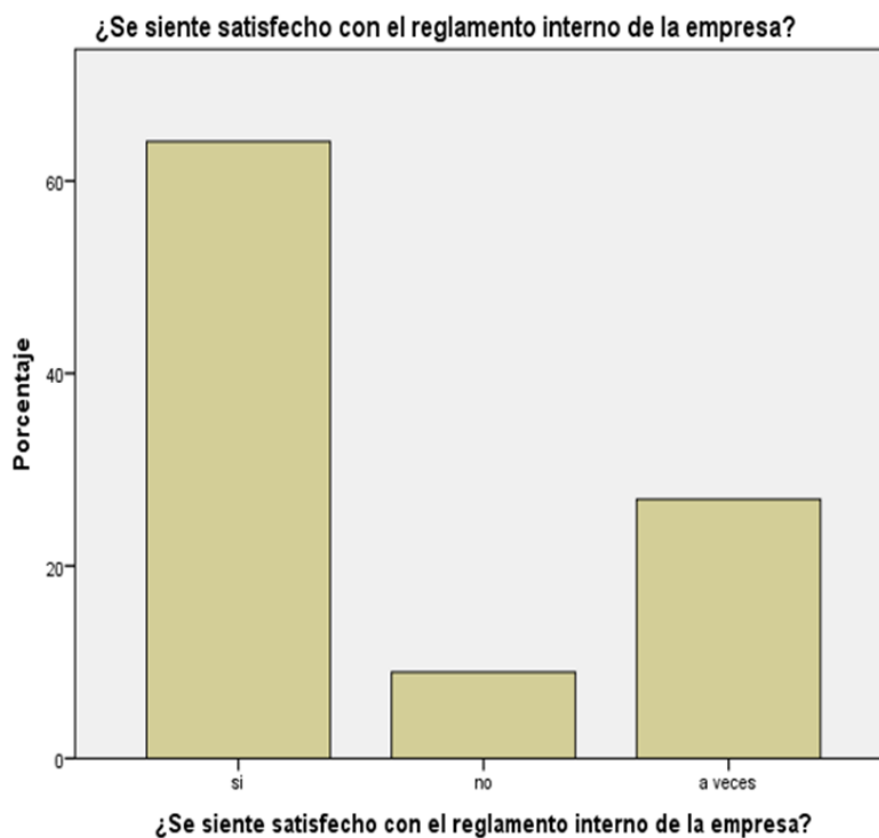


Grafica N° 16: ¿Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa, el 71,8% respondió que Si, el 14,1% respondió que No, el 14,1% respondió A veces.

Tabla N° 18. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente satisfecho con el reglamento interno de la empresa.

¿Se siente satisfecho con el reglamento interno de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	50	64,1	64,1	64,1
	no	7	9,0	9,0	73,1
	a veces	21	26,9	26,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

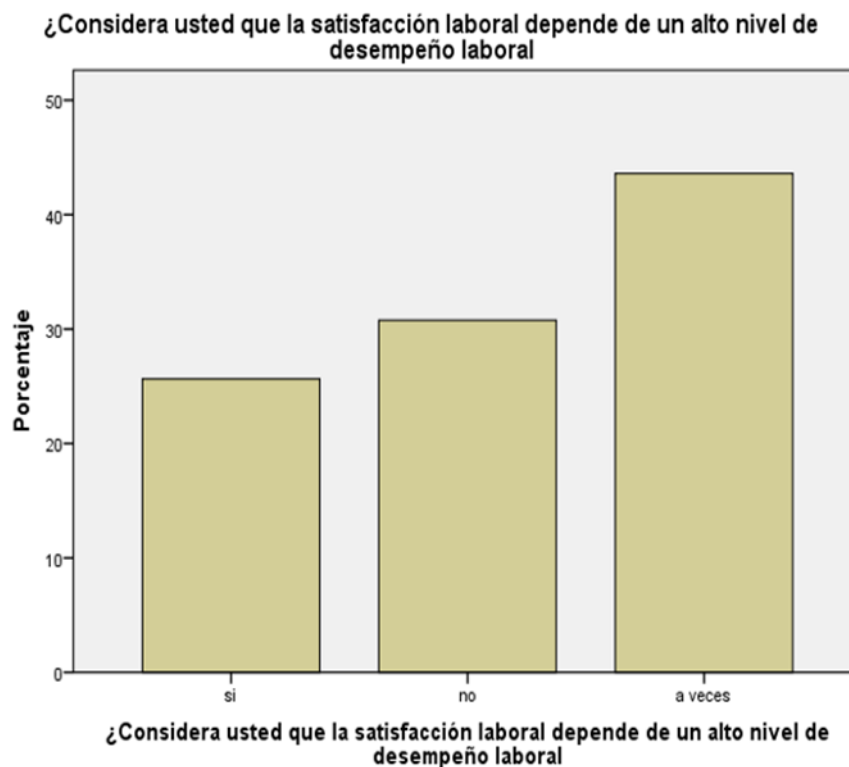


Grafica N° 17: ¿Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa?

Interpretación: A la interrogante Se siente satisfecho con el reglamento interno de la empresa, el 64,1% respondió que sí, el 9,0% respondió que No, el 26,9% respondió A veces.

Tabla N° 19. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño.

¿Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	20	25,6	25,6	25,6
	no	24	30,8	30,8	56,4
	a veces	34	43,6	43,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	



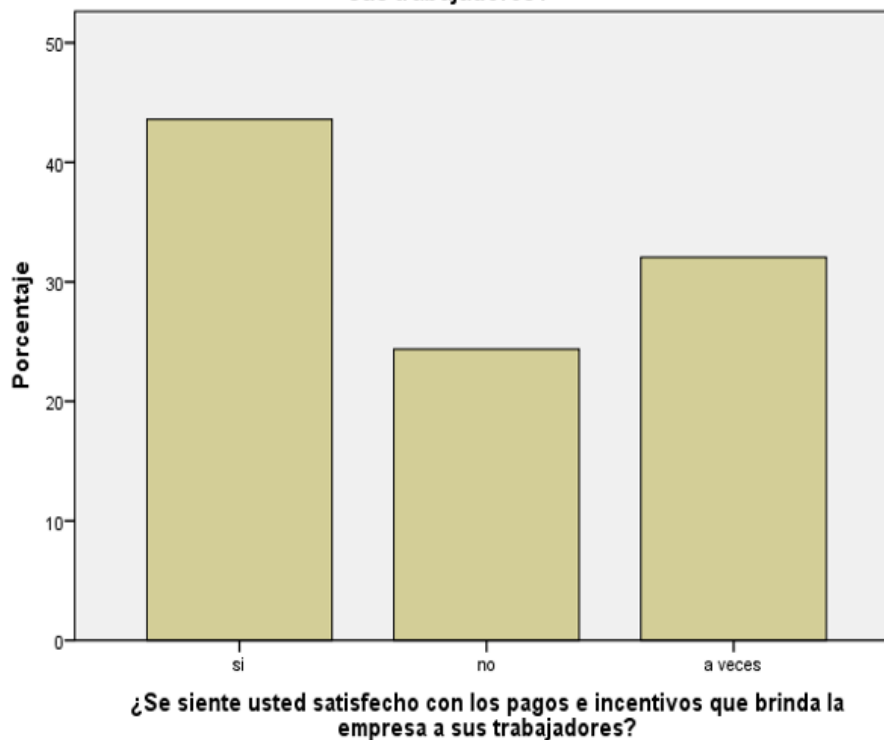
Grafica N° 18: ¿Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral?

Interpretación: A la interrogante Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral, el 25,6% respondió que Si, el 30,8% respondió que No, el 43,6% respondió A veces.

Tabla N° 20. Número y porcentaje de trabajadores de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha, según opinión si se siente usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda a sus trabajadores.

¿Se siente usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda la empresa a sus trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	34	43,6	43,6	43,6
	no	19	24,4	24,4	67,9
	a veces	25	32,1	32,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

¿Se siente usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda la empresa a sus trabajadores?



Grafica N° 19: ¿Considera usted que la satisfacción laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral?

Interpretación: A la interrogante Se siente usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda la empresa a sus trabajadores, el 43,6% respondió que Si, el 24,4% respondió que No, el 32,1% respondió A veces.

5.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis Específica 1:

Ho: La presión laboral no influye positiva y significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marino agrícola en la provincia de chincha 2017

H1: La presión laboral influye positiva y significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017

Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: chi cuadrado

Decisión: como $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0 .

Conclusión: con el 5% de significación las evidencias estadísticas nos conducen a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, que la presión laboral influye positiva y significativamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa diano marina agrícola en la provincia de chincha.

Tabla N° 21. Número de encuestados de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha.

Recuento

		RECUERDO DE MARCA			Total
		SI	NO	AVECES	
Considera usted que	Si	29	5	3	37
trabajar bajo presión	No	19	0	4	23
laboral es una ventaja	Aveces	18	0	0	18
competitiva					
Total		66	5	7	78

Pruebas de chi-cuadrado

	VALOR	GL	SIG. ASINTÓTICA (2 CARAS)
Chi-cuadrado de Pearson	9,687 ^a	4	,046
Razón de verosimilitud	12,803	4	,012
Asociación lineal por lineal	2,187	1	,139
N de casos válidos	78		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,15.

Hipótesis Específica 2:

H₀: Las oportunidades de desarrollo no influye positiva y significativamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017.

H₁: Las oportunidades de desarrollo influyen positiva y significativamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha 2017.

Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: chi cuadrado

Decisión: como $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0 .

Conclusión: con el 5% de significación las evidencias estadísticas nos conducen a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, que las oportunidades de desarrollo influyen positiva y significativamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha.

Tabla N° 22 Número de encuestados de la empresa diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

Recuento

	Recuerdo de marca			Total
	Si	No	aveces	
Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa.	Si			
	No			
	aveces			
Total				

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,132 ^a	4	,016
Razón de verosimilitud	9,471	4	,050
Asociación lineal por lineal	3,203	1	,074
N de casos válidos	78		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,08.

Hipótesis Específica 3:

H₀: El alto grado de comunicación no influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha.

H₁: El alto grado de comunicación influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diana marino agrícola en la provincia de chincha.

Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: chi cuadrado

Decisión: como $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se rechaza H₀.

Conclusión: con el 5% de significación las evidencias estadísticas nos conducen a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, El alto grado de comunicación influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha.

Tabla N° 23 Número de encuestados de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha.

Recuento

		RECUERDO DE MARCA			Total
		SI	NO	AVECES	
Considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo.	Si	51	8	8	67
	no	2	3	1	6
	aveces	3	0	2	5
Total		56	11	11	78

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,545 ^a	4	,032
Razón de verosimilitud	8,592	4	,072
Asociación lineal por lineal	3,206	1	,073
N de casos válidos	78		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Hipótesis General

H₀: El estilo de liderazgo no influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

H₁: El estilo de liderazgo influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

Nivel de significación $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba: chi cuadrado

Tabla N° 24. Número de encuestados de la empresa Diano marina Agrícola de la provincia de chincha.

Estilo de liderazgo * Desempeño laboral

Recuento

		Desempeño laboral			Total
		Si	No	Aveces	
Considera usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa.	Si	47	2	5	54
	no	10	2	0	12
	aveces	8	4	0	12
Total		65	8	5	78

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,683 ^a	4	,020
Razón de verosimilitud	11,492	4	,022
Asociación lineal por lineal	,213	1	,644
N de casos válidos	78		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,77.

Decisión: como $\text{Sig} = 0.000 < \alpha = 0.05$ se rechaza H_0 .

Conclusión: con el 5% de significación las evidencias estadísticas nos conducen a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir, que El estilo de liderazgo influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

5.3. Discusión de Resultados

A partir de los Hallazgos encontrados ACEPTAMOS NUESTRA HIPOTESIS ALTERNATIVA GENERAL que nos dice que el estilo del liderazgo influye Positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chincha 2017.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Valenzuela & Fausto, (2015) en su tesis “LIDERAZGO DE UNA EMPRESA FAMILIAR QUE INFLUYE EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEDEMI” también con los señores tesistas Mazariegos & Ivette, (2018) en su tesis de “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”, también con el aporte de Claudia Constanza J., (2018) En su Tesis “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, con el aporte de la tesista Amida, (2018) En su Tesis “Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz”, También con los señores bardales y francisco, (2016) en su tesis “EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL”, con el tesista Fonseca, (2018) En su tesis “El estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal de la empresa Cienpharma s.a.c – Trujillo 2011”, con Garay, (2018) En su tesis “Estilos de liderazgo y el desempeño

laboral en una empresa industrial, lima 2018”, y por último con el señor tesista Quispe Navarro , (2018) En su tesis “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de lima” quienes señalan que el estilo de liderazgo está ganando un rol importante dentro de las empresas y que es de vital importancia ponerlo en práctica para así obtener resultados positivos en el desempeño laboral de los trabajadores y con la finalidad de mejorar y fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para todos.

“TODO ELLO ES ACORDE CON LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN NUESTRA INVESTIGACION”.

Pero en lo que no concuerda uno de los autores con la presente investigación sería que algunas mypes no tienen planes estratégicos de recursos humanos ni la intención de adaptarse a ellos ni a los nuevos cambios que se dan en la actualidad, puesto que muchos no son innovadores y no quieren arriesgar su inversión en temas de capacitaciones y entrenamiento al personal porque no lo consideran como una oportunidad de mejora sino como un gasto sin retorno. Puesto que en nuestras unidades de análisis que serían la empresa diano marina agrícola nos da a entender que la empresa desearía mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores y poder establecer un ambiente agradable para así lograr que ellos se sientan comprometidos con la empresa como una familia.

1. En lo que respecta a la relación de nuestra primera hipótesis específicas sería que la presión laboral si influye positivamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha ya que nos refuerza la autora Beatriz Soto de la revista GESTION.ORG. “Capaz de manejar

grupos y saber lo que hay que hacer, resultará más fácil comprobar los niveles de desempeño de los trabajadores”.

2. La segunda Hipótesis específica nos da como resultado que las oportunidades de desarrollo si influyen positivamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha. Es por ello que también existe relación con nuestras variables que es el estilo de liderazgo y desempeño laboral y así nos afirma en la revista científica UPEU (2017) “Liderazgo democrático o participativo”. Oportunidad de desarrollo es un espacio de reflexión sobre el rol de la cultura en un país que aspira a alcanzar un desarrollo integral, mostrando la capacidad de transformación.
3. Finalmente, nuestra tercera Hipótesis nos resulta que El alto grado de comunicación si influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chincha
Ya que en toda empresa debe haber un alto grado de comunicación así nos afirma el autor Ayoub, (2018) en la revista científica UPEU. “En definitiva, a través de una comunicación eficaz se puede construir, transmitir y preservar una clara visión compartida, los valores, la misión, y los objetivos de una organización”.

CAPITULO VI. ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Recursos (Humanos, Materiales)

Por la naturaleza de la investigación y la envergadura de la misma, el personal investigador ha asignado recursos humanos y materiales suficientes para cubrir todas las necesidades que demande su estudio y hacer posible la realización del mismo para cumplir con éxito aquello que se desea alcanzar. Para ello se diagrama el presupuesto correspondiente.

CONCLUSIONES

1.- Como conclusión el tipo de liderazgo que se está empleando en la empresa diano marina agrícola es el liderazgo autocrático , por lo cual se está teniendo muchos problemas por la falta de comunicación con los trabajadores por parte del administrador que no toma en cuenta el clima organizacional de la empresa , solo da órdenes y quiere resultados a costa del excesivo trabajo que se ha triplicado por la falta de personal administrativo y operativo, no hay trabajo en equipo y el estrés está aumentando a un punto de haber un desempeño laboral muy bajo en los puestos de trabajos.

2.- Otro punto que hemos determinado es la presión laboral en el trabajo, lo cual puede provocar problemas de salud y psicológicos, en otras empresas se ve mucho este tema pero siempre y cuando allá trabajo en equipo y un personal para cada labor, en la empresa diano marina agrícola no vemos este caso , por lo contrario la empresa ha triplicado la laboral para cada trabajador sin aumentar más puestos laborales forzando al trabajador o en otras palabras explotándolos hasta un punto de provocarle problemas en su desempeño laboral , por lo cual se están cometiendo errores administrativos y operativos que perjudican a la empresa y retrasan la producción ocasionando pérdidas a la empresa.

3.- También otro punto que se determinó es que la empresa no reconoce el esfuerzo, dedicación y el duro trabajo que desempeña el trabajador para que la empresa cumpla con sus objetivos y metas, no hay incentivos ni respaldo de la empresa por un buen desempeño, el problema radica en el hecho de que no existen suficientes incentivos que

los motiven a esforzarse. Su trabajo no está justamente recompensado sino también se ve la falta de agradecimiento por parte del líder por su desempeño laboral por consecuente no se sienten lo suficientemente motivados para mejorar su rendimiento.

Por todo lo mencionado podemos decir que este trabajo nos ha ayudado a tener una idea más clara sobre el liderazgo y todos los factores que intervienen en él. También nos ha servido para poder contrastar las distintas visiones que la gente tiene sobre este tema, y así observar cuáles son los rasgos y las características más consensuadas, aquellas en las que la mayoría está de acuerdo.

4.- Como conclusión y haciendo referencia al título del trabajo, podemos decir que es sumamente importante llevar un estilo de liderazgo que ayude a mejorar el clima organizacional, la comunicación entre jefe y trabajador, la motivación que lastimosamente no se ve en la empresa diano marina, todo esto ha provocado problemas administrativos y operativos en toda la empresa que si no se solucionan pronto pueden llevar a la quiebra de la empresa.

RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la empresa establecer un estilo de liderazgo democrático donde allá mayor comunicación, motivación a los trabajadores, trabajo en equipo, que el líder escuche antes de actuar, que tome en cuenta a los demás, que se dé un momento para leer el buzón de sugerencias de la empresa, que contrate más personal para que apoye en las distintas áreas que están sobrecargados con tanto trabajo acumulado que tienen y de esta manera poder reducir el estrés laboral que está provocando dificultades en el desempeño de los trabajadores de la empresa.
2. Se le recomienda a la empresa que contrate más personal y que los capacite para que puedan apoyar eficientemente en las áreas que están saturadas de trabajo que les impide mejorar su desempeño, para de esta manera poder reducir el trabajo acumulado que tienen los trabajadores actuales, también motivar a los trabajadores ofrecerles incentivos monetarios o no monetarios, que sientan que su esfuerzo y dedicación están siendo valoradas y de esta manera comprometerlos con la empresa nuevamente, una pequeña inversión a mediano plazo.
3. También se le recomienda a la empresa reconocer y premiar el esfuerzo de los trabajadores, Brindar oportunidades de desarrollo profesional a los mejores trabajadores, ofreciéndoles diplomados, especializaciones, capacitarlos para que brinden un 100% a la empresa y de esta manera mejorar su competitividad para obtener mejores resultados por parte de los trabajadores en su desempeño laboral, es sumamente importante ya que vivimos en mundo empresarial altamente competitivo y agresivo.

4. Por último la gerencia de la empresa debe implementar como mínimo 1 vez al año una reunión en el auditorio con todos sus trabajadores, para que no sucedan estos tipos de problemas en la empresa, poder compartir ideas y opiniones que ayuden a mejorar el clima organizacional y la buena comunicación entre todos porque una empresa es como una familia que debemos apoyar siempre, ponernos la camiseta para hacerle frente a cualquier problema y seguir creciendo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. G. (2018). motivación del empleado. En M. G. Aamodt, & C. I. Licon (Ed.), Psicología Industrial Organizacional (pág. 328). México: Editec S.A. de C.V.
- Abad, P., & González. (2017). Empleo y productividad del trabajo. Revista Galega de Economía, vol. 12, 16.
- Ayoub. (2018). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Bardales, E., & Francisco, A. (2018). El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2018 – Trujillo. Universidad César Vallejo, trujillo, Perú.
- Blanchard, k. (2017). Liderazgo al más alto nivel. En k. Blanchard, & G. E. Norma (Ed.), Liderazgo al más alto nivel (1° Ed. ed., pág. 10). Bogota, Colombia.
- HILL.
- Claudia Constanza J, C. J. (2018). RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA. colombia.
- Haro y Hogg . (2018). Definición de liderazgo (5°. Ed. ed.). Madrid, España: Medica Panamericana.
- Harold koontz, H. w. (2018). factores humanos y moticación. En H. w. Harold koontz, Elementos de administración un enfoque internacional (pág. 284). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A. de C. V.
- Helleriegel. (2018). Motivación de los empleados. En S. E. Hellriegel, Administración un enfoque basado en competencias (págs. 459-627). México.
- Hough, S. (2018). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación UPeU.

- Kotter, Jhon P. (2018). La verdadera labor de un líder. Bogotá, Colombia: Norma.
- Luna. (2018). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Martínez. (2018). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Mazariegos, & Ivette, M. (2018). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, QUETZALTENANGO, Guatemala.
- Palaci. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
- Rodríguez, D. (2018). Diagnóstico Organizacional. En R. D., Diagnóstico Organizacional (pág. 146). México D.F: Alfaomega.
- Simon, H. A. (2017). Comportamiento Administrativo. EE. UU: AguiJar S.A.
- Soria, v. M. (2018). Relaciones Humanas. Mexico: LIMUSA S.A.
- Soto, B. (2018). Liderazgo autocrático. GESTION.ORG.
- Valenzuela, R., & Fausto, D. (2018). Liderazgo de una empresa familiar que influye en el clima laboral de los trabajadores de la empresa SEDEMI S.C.C. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador
- Weber, M. (2017). Tipos de liderazgo según Max Weber. UTCV Dirección de Equipos de Alto Rendimiento.
- Zabłudovsky. (2018). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación UPeU.
- Abad, P., & González. (2017). Empleo y productividad del trabajo. Revista Galega de Economía, vol. 12, 16.
- Alvarado, O. (2017). Gestión Educativa: Enfoques y Procesos. Lima: Fondo de Desarrollo Universidad de Lima.

- Amat, J. (2018). Control de Gestión: Una perspectiva de dirección. Barcelona: Gestión 2018.
- Ayoub. (2018). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Bittel. (2016). ESEMPEÑO LABORAL Y CALIDAD DE SERVICIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS.
- Blanco, J. y Maya, J. (2017). Administración de Servicios de salud. Medellín, Colombia: CIB.
- Campos Encalada, Segundo Fernando y Lozada Chávez, Pedro Manolo. (2017). Incidencia de la Gestión Administrativa de la biblioteca Municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicio y atención a los usuarios en el año 2017.
- Claudia Constanza J, C. J. (2018). RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA. Colombia.
- Elizabeth, S. G. (2017). El estilo de liderazgo como factor que perpetúa los valores de un sistema de gestión de calidad de las pequeñas empresas que brindan servicios de ensayos de la ciudad de Quito. Quito-Ecuador: EISC.
- Esparza Bardales, Alex Francisco. (2018). El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2018 – Trujillo. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Fausto, R. V. (2018). Liderazgo de una empresa familiar que influye en el clima laboral de los trabajadores de la empresa SEDEMI S.C.C. Quito-Ecuador: EISC.
- Fernando Chavarri, D. (2017). Hacia un modelo complejo unificado de comportamiento de liderazgo en la organización moderna. Madrid, Madrid, España.
- Gardey, J. P. (2018). Definición de liderazgo.

- Gómez Ortiz, R. A. (diciembre de 2018). El Liderazgo Empresarial para la innovación tecnológica en las Micro, pequeña y Medianas Empresas. Universidad y Empresa, 5(11), 62-91.
- Harold koontz, H. w. (2018). factores humanos y motivación. En H. w. Harold koontz, Elementos de administración un enfoque internacional (pág. 284). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S. A. de C. V.
- Hellerriegel. (2018). Motivación de los empleados. En S. E. Hellriegel, Administración un enfoque basado en competencias (págs. 459). México.
- Henry, S. S. (2018). Aplicación del modelo del liderazgo situacional en la empresa DINERS CLUB del Ecuador para optimizar la gestión directiva. Ecuador: EISC.
- Hernández, R.; Fernandez, C.y Batista, P. (2017). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Hough, S. (2018). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación UPeU.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2018). Administración (Novena ed.). México: McGraw-Hill.
- Luna. (2018). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Maristany, J. (2018). Administración de Recursos humanos (Primera ed.). Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall.
- Martínez. (2017). Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración.
- Mazariegos, Monica Ivette Sum. (2018). "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, QUETZALTENANGO, Guatemala.

- Mercado, H. (2017). Administración Aplicada, Teoría y Práctica (Segunda ed.). México: Limusa.
- Miguel, P. J. (2018). La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional. EISL.
- Mintzberg, H. (2018). The nature of managerial work. New York: Harper & Row.
- Olivera, J. (2017). Calidad de Vida Laboral en Instituciones de salud en Brasil., (pág. 55). Brasilia.
- p, j. (2017). liderazgo.
- Palaci. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
- Raven, B.; Rubin, J. (2018). Social Psychology. New York: John Wiley y Sons.
- Rodríguez Valenzuela, Darwin Fausto. (2018). Liderazgo de una empresa familiar que influye en el clima laboral de los trabajadores de la empresa SEDEMI S.C.C. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Rodriguez, J. (2017). Como aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa. Bogotá, Colombia: Copyright.
- Salazar, M. C. (2016). Liderazgo Empresarial visto desde una perspectiva de comunicación organizacional. (U. EA, Ed.) Bogotá, Colombia.
- Sanz, R. (2018). Enfoque Universalista de recursos humanos. Estudio empírico de sus efectos sobre los resultados de la empresa. Revista Europea de Dirección y Economía de Empresa, 11(1).
- Soto. (2018). Evaluación de la Gestión Administrativa en centros médicos auspiciados por Organismos Internacionales, caso Club Rotario. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Soto, B. (2018). Liderazgo autocrático. GESTION.ORG.

- Sotomayor, A. (2018). Auditoria Administrativa. México: Mc Graw-Hill.
- Stoner, J. & Wankel, C. (2017). Administración (Quinta ed.). México D.F, México: Pretice - Hall.
- Thieme Jara, C. (2018). Liderazgo y Eficiencia en la Educación Primaria. El caso de Chile. Bellaterra, Chile.
- Weber, M. (2017). Tipos de liderazgo según Max Weber. UTCV Dirección de Equipos de Alto Rendimiento.
- Yukl, G. (2018). Leadership in Organizations. Prentice Hall International.
- Zabudovsky. (2018). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación UPeU.
- Zayas Agüero, P.M.; Cabrera Ferreiro, N. (2018). Liderazgo Empresarial. Holguín

LINKOGRAFIAS

- <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologc3ada-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicic3b3n-michael-g-aamodt.pdf>
- http://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2012_1/Castelan/art1c.pdf
- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf;jsessionid=D030E0D94126752EB8786ADDE0E72B23?sequence=1
- <http://bladimirhenriquez.com/uploads/other/Liderazgo-Al-Mas-Alto-Nivel.pdf>
- http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- <https://books.google.com.co/books?id=7crhnqbQIR4C&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q=liderazgo&f=false>
- <file:///D:/50%20libros%20de%20rr.hh/Elementos%20de%20administraci%C3%B3n%20-%20Un%20enfoque%20internacional%20Koontz%20%20Wehrich%20-%207ed.pdf>
- <http://biblioteca.soymercadologo.com/wp-content/uploads/2016/05/Administracion-11ed-Don-Hellriegel-S.-E.-Jackson-J.-W.-Slocum.pdf>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/download/424/435
- https://books.google.com.pe/books?id=hcleWS-2kQgC&printsec=frontcover&dq=inauthor%3A%22John%20P.%20Kotter%22&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjO2v791d_WAhUDwiYKHdqUD6MQ6AEIRDAE#v=onepage&q=LIDERAZGO&f=false
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/343/351
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/343/351
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/343/351
- <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- https://books.google.com.pe/books?id=hcIeWS-2kQgC&printsec=frontcover&dq=inauthor%3A%22John%20P.%20Kotter%22&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjO2v791d_WAhUDwiYKHdqUD6MQ6AEIRDAE#v=onepage&q=LIDERAZGO&f=false
- <file:///D:/50%20libros%20de%20rr.hh/Elementos%20de%20administraci%C3%B3n%20-%20Un%20enfoco%20internacional%20Koontz%20&%20Wehrich%20-%207ed.pdf>
- http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tlahuelilpan/administracion/liderazgo/Liderazgo.pdf
- http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rice/article/download/424/435
- http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- file:///C:/Users/Usuario/Downloads/LIBRO_DIAGNOSTICO_ORGANIZACIONAL_DARIO_R.pdf
- <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- <http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>
- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/30882/liderazgo-autocratico/>
- <http://hdl.handle.net/10644/5046>

- <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf;jsessionid=D030E0D94126752EB8786ADDE0E72B23?sequence=1
- <http://biblioteca.soymercadologo.com/wp-content/uploads/2016/05/Administración-11ed-Don-Hellriegel-S.-E.-Jackson-J.-W.-Slocum.pdf>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/343/351
- <http://hdl.handle.net/10644/5046>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/343/351
- <https://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-max-weber>
- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/30882/liderazgo-autocratico/>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/download/424/435
- <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/psicologc3ada-industrialorganizacional-un-enfoque-aplicado-6-edicic3b3n-michael-g-aamodt.pdf>
- http://www.usc.es/econo/RGE/Vol%2012_1/Castelan/art1c.pdf
- <https://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-max-weber>
- revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/download/424/435
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/viewArticle/617/1569>

ANEXOS

**“EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DIANO MARINA AGRICOLA
“PROVINCIA DE CHINCHA”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Indicadores
<p>GENERAL: ¿De qué manera el estilo de Liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano Marina agrícola en la provincia de Chíncha 2017?</p> <p>ESPECIFICOS: ¿De qué manera la presión laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p> <p>¿De qué manera las oportunidades de desarrollo influye en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p> <p>¿De qué manera el alto grado de comunicación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p>	<p>GENERAL: Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017.</p> <p>ESPECIFICOS: Determinar de qué manera la presión laboral influye en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017.</p> <p>Proponer de qué manera las oportunidades de desarrollo influye en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017.</p> <p>Analizar de qué manera el alto grado de comunicación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017.</p>	<p>GENERAL: El estilo de liderazgo influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola de la provincia de chíncha 2017.</p> <p>ESPECIFICOS: La presión laboral influye positivamente en el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p> <p>Las oportunidades de desarrollo influye positivamente en la competitividad de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p> <p>El alto grado de comunicación influye positivamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Diano marina agrícola en la provincia de chíncha 2017?</p>	<p>V1: ESTILO DE LIDERAZGO Según (Haro y Hogg, 2018) nos dice “El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común”.</p> <p>V2: DESEMPEÑO LABORAL El desempeño según (Plamar R., Valero U., y Jhoan M, 2018) se trata de que la mayoría de las organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo</p>	<p>V. Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presión Laboral ✓ Oportunidad de desarrollo ✓ Alto grado de Comunicación
				<p>V. dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Competitividad ✓ Satisfacción Laboral

ENCUESTA PARA EMPRESAS

La presente encuesta es anónima, y forma parte de un proyecto de investigación. Tiene por finalidad el acopio de información acerca del estilo de liderazgo en la empresa Diano marina Agrícola. Por favor, responde con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características estilo de liderazgo en la empresa Diano marina Agrícola; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) SI

2) NO

3) A VECES

ENCUESTAS		1	2	3
1	Existe presión laboral en su área de trabajo			
2	Considera usted que la presión laboral es positivo para el desarrollo de sus actividades			
3	Considera usted que trabajar bajo presión laboral es una ventaja competitiva			
4	El trabajo en Equipo favorece al rendimiento de las actividades laborales del personal			
5	Considera usted que se obtiene mejores resultados trabajando en equipo			
6	El trabajo en equipo impulsa a una buena comunicación entre colaboradores dentro de la empresa			
7	Consideraría Usted que las oportunidades de desarrollo se dan de acuerdo desempeño laboral de los trabajadores			
8	Considera Usted que las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa es un factor importante para el desarrollo personal			
9	Considera Usted que las oportunidades de desarrollo favorecen al crecimiento de la empresa			
10	Concidera usted que existe competitividad laboral dentro de la empresa			
11	La competitividad laboral influye en el crecimiento de la empresa			
12	Una empresa sera más competitiva si tiene mayor nivel de productividad			
13	Considera Usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo			
14	Considera Usted que un alto nivel de comunicación entre los colaboradores mejora el ambiente laboral			
15	Considera Usted que un alto grado de comunicación en la empresa es fundamental para el logro de objetivos de la empresa			
16	Considera Usted que se siente satisfecho con las actividades que realiza dento de la empresa			
17	Se siente satisfecho con el trato que recibe dentro de la empresa			
18	Se siente satisfecho con el reglamento interno de la empresa			
19	Considera Usted que la satisfaccion laboral depende de un alto nivel de desempeño laboral			
20	Se siente Usted satisfecho con los pagos e incentivos que brinda la empresa a sus trabajadores			